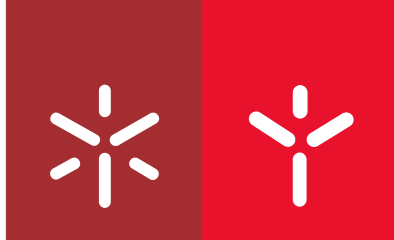




Universidade do Minho
Escola de Direito

Eduarda Maria Araújo Pereira

**Uma visão prática sobre a obrigação de
segurança e saúde no trabalho: da protecção
à prevenção**



Universidade do Minho

Escola de Direito

Eduarda Maria Araújo Pereira

**Uma visão prática sobre a obrigação de
segurança e saúde no trabalho: da protecção
à prevenção**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Doutora Teresa Coelho Moreira

Março de 2012

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA TESE APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, 27/03/2012

Assinatura: Eduarda Izia Araújo Pereira

AGRADECIMENTOS

Os processos de investigação são indubitavelmente tarefas árduas de realizar, que só com muito estímulo, perseverança e entusiasmo se consegue alcançar.

É, sobretudo, graças às diversas pessoas e instituições que foram cruzando o meu caminho que foi possível chegar a bom porto este trabalho.

Não poderia deixar passar o ensejo de expressar algumas palavras de agradecimento e apreço, em particular: à Prof. Doutora Teresa Moreira, pela disponibilidade manifestada para orientar este trabalho, pela magnífica ajuda na definição do objecto de estudo, pela exigência de método e rigor, pela incansável orientação científica, pela revisão crítica do texto, pelos convenientes comentários, esclarecimentos, opiniões e sugestões, pela indicação de alguma bibliografia relevante para a temática em análise, pelos constantes conselhos, pela paciência e simpatia demonstradas;

Ao Mestre Manuel Roxo, pela amizade demonstrada e, em especial, pela disponibilidade e apoio prestado na selecção de bibliografia pertinente para o tema em causa;

À D. Eugénia Ferreira, funcionária da Biblioteca Lúcio Craveiro da Silva, pela ajuda técnica personalizada nas inúmeras pesquisas efectuadas e simpatia demonstrada.

Por último, mas não menos importante, aos meus filhos e pais, pelo apoio e compreensão inestimáveis e pelo constante encorajamento a fim de prosseguir a elaboração deste trabalho.

A todos aqueles que não foram nomeados, mas que directa ou indirectamente contribuíram para a realização deste trabalho, um sincero muito obrigada e a minha eterna gratidão.

RESUMO

O estudo aqui apresentado tem por finalidade promover a análise e reflexão acerca do tema a segurança e saúde no trabalho, e dar a conhecer a evolução que se fez sentir desde a revolução industrial até aos nossos dias bem como os problemas que surgem em torno desta temática.

Esta evolução deve-se, em grande parte, à intervenção do Estado, no processo legislativo, no sentido de regular todas as matérias relacionadas com as condições de vida e de trabalho, bem como à intervenção da União Europeia, pela emanção de políticas comuns quer, ainda, de Organizações Internacionais, como a OIT, ao estabelecerem convenções para os diferentes sectores de produção.

Face ao quadro normativo vigente o trabalhador é detentor de direitos, nomeadamente, a prestar a sua actividade em boas condições de trabalho e em segurança. Se esses direitos lhe forem negados ou coarctados a lei confere-lhe o direito à recusa da prestação de trabalho. Todavia, o trabalhador não só tem direitos mas também tem deveres. Esses deveres também encontram assento na lei e obrigam-no ao cumprimento de determinadas regras de segurança e saúde no trabalho. O não cumprimento dessas regras acarreta-lhe consequências que podem, numa situação limite, conduzir ao despedimento.

A regulação da matéria de Segurança e Saúde no trabalho visa acima de tudo incutir, na sociedade em geral, uma nova mentalidade despertando em cada um de nós a importância de uma cultura de prevenção de modo a prevenir ou evitar uma variedade de situações, nomeadamente, acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais que, lamentavelmente, ainda constituem uma preocupação dos Estados e dos Organismos Internacionais.

ABSTRACT

The study presented here is intended to promote the analysis and reflection on the theme of safety and health at work, and publicize the progress that has been felt since the industrial revolution to the present day and the problems that arise around this theme. This trend is due, in large part to government intervention, to the legislative process in order to regulate all matters relating to living and working conditions well as either the intervention of the European Union, by the emanation of Community policies either International Organizations such as the OIT, establishing conventions for the different sectors of production. Given the current legal framework the worker holds the rights, in particular, to provide their activity in good and safe working conditions. If those rights are denied or restricted the law gives him the right to withhold work. However, the worker has not only rights but also has duties. These duties are also sitting in the law and force him to comply with certain rules of safety and health at work. Failure to follow these rules carries consequences that may, in an ultimate situation, lead to dismissal. The regulation of Safety and Health at Work aims above all to instill in society in general, a new mindset and in each of us the importance of a culture of prevention in order to prevent or avoid a variety of situations, including work accidents or occupational diseases that, unfortunately, still is a concern of states and international organizations.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	III
RESUMO	IV
ABSTRACT	V
ÍNDICE	VI
METODOLOGIA E MODO DE CITAR	VIII
ABREVIATURAS E SIGLAS MAIS UTILIZADAS	IX
INTRODUÇÃO	11

CAPITULO I

CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

1. Evolução histórica	15
2. Enquadramento legal	18
2.1. Enquadramento internacional e comunitário.....	19
2.1.1. No âmbito da OIT	19
2.1.2. No âmbito da união europeia.....	22
2.2. Enquadramento nacional	30

CAPITULO II

A OBRIGAÇÃO/DEVER DE SEGURANÇA E SAÚDE NO CONTEXTO DE TRABALHO

1. A segurança e saúde do trabalho como um dever público.....	33
2. Princípios gerais de prevenção.....	36
3. A obrigação do empregador na aplicação dos meios de prevenção – uma obrigação com natureza jurídica.....	40
3.1. O dever de vigilância, de promoção e prevenção do risco – uma dívida contratual laboral	42
4. O trabalhador como titular de direitos fundamentais	51
4.1. O direito do trabalhador à prestação do trabalho em condições dignas de segurança e saúde.	54

5. A excepção de não cumprimento do contrato - o princípio da inexigibilidade do cumprimento da obrigação	56
6. A obrigação do trabalhador no cumprimento das regras de segurança	65
6.1. Os deveres dos trabalhadores	67
6.2. A problemática da recusa do dever de cumprimento em obediência às regras impostas sobre a segurança e saúde no trabalho	69
6.2.1. O poder disciplinar do empregador	71
6.2.1.1. As sanções disciplinares	75
6.2.1.2. A caducidade da acção disciplinar e a prescrição da infracção	78
6.2.1.3. A impugnação do despedimento	80

CAPÍTULO III

PROBLEMAS EM TORNO DO INCUMPRIMENTO

DAS REGRAS DE SEGURANÇA E SAÚDE

1. A responsabilidade do empregador no âmbito da segurança e saúde no trabalho ...	81
1.1. Meios de defesa do trabalhador	84
2. Os acidentes de trabalho	86
2.1. Evolução da responsabilidade por acidentes de trabalho	87
2.2. A prevenção do acidente de trabalho	89
2.3. A transferência da responsabilidade	91
2.4. O direito à reparação	93
2.5. Efeitos no contrato de trabalho	96
3. As doenças profissionais	99
CONCLUSÕES	102
BIBLIOGRAFIA	104

METODOLOGIA E MODO DE CITAR

Tal como acontece noutros ordenamentos jurídicos, o direito português sobre a Segurança e Saúde do Trabalho foi influenciado, quer pela doutrina quer por normativos legais de outros países pelo que a pesquisa efectuada foi objecto de recurso a fontes europeias.

A metodologia empregue teve por base a leitura de diferentes obras sobre o tema da SST, essencialmente pela doutrina jurídica, sem, contudo, esquecer o contributo de outras áreas das ciências sociais. As obras pesquisadas e referenciadas são as que se encontram indicadas na bibliografia na parte final.

As citações feitas são identificadas, em nota de rodapé, pelo nome por que é mais conhecido o autor ou autores, o título integral da obra, o ano da respectiva publicação, a edição e o volume quando exista. Quando a referência disser respeito a obras colectivas ou em publicações periódicas ou revistas será indicado, ainda, a primeira e última página e, tendo sido consultadas na internet, é indicado o respectivo endereço electrónico.

A pesquisa de jurisprudência nacional dos tribunais superiores é referenciada pela sigla respectiva do tribunal em causa, pelo número do processo e data respectiva tal como se apresenta no sítio Internet do Instituto das Tecnologias de Informação – ITIJ do Ministério da Justiça, www.dgsi.pt.

ABREVIATURAS E SIGLAS MAIS UTILIZADAS

Ac.	Acórdão
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
Art(s).	Artigo(s)
BIT	Bureau Internacional du Travail
CC	Código Civil
CEE	Comunidade Económica Europeia
Cit.	Citada
Cfr.	Confrontar
CNPRP	Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais
CPT	Código de Processo do Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Contrato de Trabalho
DL	Decreto-Lei
Ed.	Edição
FAT	Fundo de Acidentes de Trabalho
IRCT	Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho
LAT	Lei dos Acidentes de Trabalho
LPSST	Lei da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
N.º	Número
Ob.	Obra citada
OCDE	Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
Pág.	Página
PIB	Produto Interno Bruto
QL	Questões Laborais

Séc.	Século
SS	Seguintes
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TCE	Tratado Comunidade Europeia
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TUE	Tratado União Europeia
UE	União Europeia

INTRODUÇÃO

Consabido é que o tema sobre segurança e saúde no trabalho desperta uma preocupação constante seja ao nível das políticas públicas e das instituições do Estado, seja ao nível das próprias empresas, trabalhadores e parceiros sociais.

Esta preocupação advém da consciência de que as más condições de trabalho que se faziam sentir, desde o processo de industrialização, acarretavam situações de miséria e degradação das condições de vida dos trabalhadores e seus familiares.

A necessidade de se proteger o trabalhador, atenta a sua debilidade quer económica quer social, desencadeadas pela Revolução Industrial, originou o surgimento do chamado «moderno» direito do trabalho ⁽¹⁾, no qual se verificou uma crescente intervenção do Estado, a partir do século XIX, altura em que surgiram algumas produções legislativas pontuais.

No entanto, a grande produção legislativa dá-se no séc. XX, após a I Guerra Mundial, e, com especial ênfase depois da II Guerra Mundial, momento a partir do qual já não se legislava só para a resolução de problemas pontuais, mas sim em termos abrangentes.

No que concerne ao direito à segurança e saúde no trabalho, nomeadamente à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nem sempre foi acompanhado de medidas abrangentes, daí que em ordem a tutelar estes bens jurídicos tem sido notória e importante a intervenção do direito comunitário e internacional, a fim de chamar a atenção o legislador nacional para a importância que a matéria reveste.

Neste sentido, o legislador português tem vindo a mostrar essa preocupação, ao elaborar normas, assegurando a sua fiscalização através das instituições competentes, de carácter preventivo, com obrigações específicas, especialmente para o empregador impondo-se-lhe o dever legal, ínsito no art.º 281.º, n.º 1 e 2 do CT, e arts. 5.º, n.º 1 e 15.º, n.º 1 do LPSST, e constitucional, arts. 59.º, n.º 1, al. c), e 64.º da CRP, com o desígnio de assegurar a segurança e saúde no trabalho ⁽²⁾.

Destarte, duas grandes questões se colocam à sociedade portuguesa em particular: uma diz respeito ao efectivo cumprimento do quadro legal, aos mais diversos níveis, sejam grandes empresas, pequenas empresas, microempresas e instituições públicas e privadas; a

¹ Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2007, 4.ª ed., pág. 85 e ss.

² Em consonância com MILENA ROUXINOL, *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, 2008, pág. 46 e 47, também consideramos que esta obrigação de segurança e saúde que onera o empregador assume carácter universal (por abranger todos os sectores de actividade), geral (porque se aplica a todos os trabalhadores) e genérico (por observar todos os mecanismos de controlo do risco profissional e não apenas aos normativamente determinados).

outra prende-se com a implementação da tão proclamada *cultura de prevenção e segurança*, que se pretende o mais firme possível.

O propósito do presente trabalho centra-se numa visão dogmática sobre a obrigação de segurança e saúde no trabalho, na vertente de prevenção e as suas vicissitudes.

Dada a importância que a matéria reveste e a constatação no dia-a-dia de inúmeras questões que se nos colocam, não será difícil de demonstrar o nosso interesse pelo tema.

O presente estudo desenvolve-se em três capítulos. No Capítulo I, intitulado *Contextualização histórica*, procurou-se demonstrar a evolução que o tema sofreu ao longo do tempo, desde a génese da construção europeia até à actualidade, ainda que de forma sucinta, e a crescente preocupação dos países em regular o ordenamento jurídico, com o único e principal objectivo, o de proteger o trabalhador em matéria de segurança e saúde no trabalho. A abordagem histórica faz-se apenas ao ordenamento jurídico nacional, por entendermos que, a extensão aos outros ordenamentos jurídicos implicariam uma variedade de elementos que, porventura, em nada beneficiariam o nosso trabalho. Por outro lado, a evolução que a SST teve, em grande medida, ancorou-se nas normas comunitárias e internacionais sendo estas aplicáveis em todos os outros ordenamentos jurídicos. Logo, a matéria sobre a SST não será muito diferente na generalidade dos Estados-membros onde a ordem jurídico-laboral se estabeleceu e firmou em contexto idêntico ao verificado entre nós.

No Capítulo II, cujo título é: *A Obrigação/Dever de Segurança e Saúde no Contexto de Trabalho*, começaremos por enunciar a importância do intervencionismo Estatal, que num primeiro momento ocorre por via excepcional para os trabalhadores mais desfavorecidos, criando normas de regulação para as crianças e mulheres. A partir do séc. XX a sua acção alarga-se às relações privadas e intensifica-se a criação de normas reguladoras ou protectoras em diferentes áreas, nomeadamente em matéria de SST. Daremos conta, também, do quanto foi importante firmarem-se princípios gerais de prevenção com vista a promover uma melhoria das condições de segurança e saúde dos trabalhadores em contexto de trabalho.

Curamos, ainda, de apreciar as obrigações que incumbem ao empregador na aplicação dos meios de prevenção e a sua natureza jurídica, para analisarmos, de seguida, as obrigações que impendem sobre o empregador na aplicação dos meios de prevenção, no cumprimento dos preceitos legais, a fim de não se por em risco bens jurídicos classificados como direitos fundamentais como a própria vida, a integridade física e a saúde.

Contudo, não pode deixar de atender-se que o poder de direcção é concernente ao empregador e, que a este cabe a obrigação/dever de implementar na empresa os meios e técnicas necessárias para prevenir o risco, dando assim cumprimento ao determinado na lei.

Ao empregador cabe o dever de proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, de forma a garantir-lhe qualidade de vida e de trabalho, com reflexos importantes na produtividade da empresa.

Acontece, porém, que as relações laborais não assentam numa relação de paridade entre empregador e trabalhador, adquirindo aquele, uma posição de supremacia face ao trabalhador, permanecendo este numa posição de submissão.

Face à dependência do trabalhador em relação ao empregador, se este não cumprir com a aplicação e implementação de medidas de segurança e saúde, inevitavelmente, o trabalhador vê-se na obrigação de cumprir a sua prestação de trabalho em condições que, por certo, afectam a sua condição humana, põem em causa a sua segurança e saúde, constituindo, em último reduto, um atropelo aos seus direitos fundamentais pelo que analisaremos de que forma o trabalhador pode furtar-se ao cumprimento de ordens emanadas pelo empregador se for posta em causa a sua segurança e saúde no trabalho.

Mas, a regulação da SST não se dirige somente ao empregador. Também determina obrigações para os trabalhadores e, nessa medida, abordaremos os deveres que a lei lhe impõe, bem como as consequências que advêm do seu incumprimento

O capítulo terceiro visa identificar os problemas que estão associados ao incumprimento das regras de segurança e saúde.

Neste ponto abordaremos a responsabilidade do empregador no âmbito da segurança e saúde no trabalho, questionando se se está perante uma responsabilidade contratual ou extracontratual e quais os meios de defesa que estão ao alcance do trabalhador para fazer valer os seus direitos.

Intimamente ligado com o incumprimento das regras de SST temos os acidentes de trabalho e doenças profissionais e nessa medida entendemos ser oportuno a sua referência. Certo é que os acidentes de trabalho podem ocorrer por desrespeito das regras de segurança por parte da entidade patronal ou do próprio trabalhador. Porque o tempo não nos permite uma abordagem tão completa, ficar-nos-emos pela apreciação do acidente que ocorre por culpa da entidade patronal. Nele se busca aferir sobre a responsabilidade que recai sobre o empregador, as incapacidades que daí resultam e os efeitos que se repercutem no contrato de trabalho.

O presente trabalho termina com Conclusões onde, resumidamente tentamos encontrar respostas para as questões elencadas.

Esperamos que com este trabalho possamos dar mais um contributo para aquela que é, presentemente e, cada vez mais, uma questão preocupante na nossa sociedade – A segurança e saúde no trabalho. Um direito de cada um voltado para um todo.

CAPITULO I

CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

1. Evolução histórica ⁽³⁾

A temática da segurança e saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do contexto de trabalho. Sendo o trabalho uma forma de acção humana, desencadeada pelo homem, comporta em si riscos, riscos esses que podem vir a manifestar-se de diferentes formas: o estado de saúde físico ou mental dos trabalhadores que em condições penosas prestam a sua actividade laboral ou ainda a ocorrência de acidentes de trabalho e/ou de doenças profissionais.

Ao longo dos tempos, as questões ligadas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores sempre foram uma preocupação, daí que se considere não ser uma questão nova.

Se até à Revolução Francesa ⁽⁴⁾ a segurança era uma preocupação, atento o facto de as corporações das artes e ofícios ensinarem regras de prevenção, o mesmo não se pode dizer quanto aos procedimentos que posteriormente, ou seja, após a Revolução Francesa ⁽⁵⁾, vieram a ser adoptados ⁽⁶⁾ ⁽⁷⁾.

É, precisamente, a partir da Revolução Industrial, em meados do século XVIII, que se começam a desenvolver novas formas de trabalhar, dando ênfase à perspectiva social e de saúde dos trabalhadores, quer quanto à sua natureza, quer quanto à sua forma, evidenciando-se, conseqüentemente, em termos gerais, degradação das condições de trabalho, onde se faz notar, outrossim, um forte retrocesso no que à segurança e saúde no trabalho diz respeito ⁽⁸⁾.

³ A evolução histórica que aqui queremos tratar não se prende com o estudo sobre a forma como surgiu o direito do trabalho e a sua evolução ao longo dos tempos, mas antes dar a conhecer a evolução que a temática sobre a segurança e saúde no trabalho vem tendo ao longo dos anos e que é uma preocupação da humanidade.

⁴ Com a Revolução Francesa aboliu-se a servidão e os direitos feudais, proclamando-se os princípios universais da Liberdade, Igualdade e Fraternidade, conforme Jean-Jacques Rousseau proclamava: (*Liberté, Egalité, Fraternité*).

⁵ Neste sentido veja-se MENEZES LEITÃO, Direito do Trabalho, Almedina, 2010, 2.ª ed., pág. 25; ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 75; O Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas, Estudos/1, segurança e saúde no trabalho, IDICT, 2001.

⁶ Na relação jurídico-laboral, após a Revolução Francesa, o empregador vê somente como sendo o seu único dever o pagamento do salário.

⁷ Neste sentido também se pronuncia ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 77 e 78.

⁸ Cfr. LUÍS CONCEIÇÃO FREITAS, Manual de Segurança e Saúde do Trabalho, Edições Silabo, 2008, 1.ª ed., pág. 25 e ss.

Por influência de Robert Owen e alguns médicos humanistas, como Thomas Percival e Villermé ⁽⁹⁾ ⁽¹⁰⁾, entre outros, inicia-se através de acções públicas a defesa e a promoção da protecção social e da saúde dos trabalhadores, que conduziram à intervenção do poder político através da construção de legislação laboral ⁽¹¹⁾ ⁽¹²⁾.

Pese embora, a Revolução Industrial tenha origem na Inglaterra, tal como é do conhecimento geral, o certo é que se propagou por todo o mundo.

Também em Portugal, se viveram fases distintas de evolução do Direito do Trabalho ⁽¹³⁾, cada uma com as suas peculiaridades, mas que contribuíram para a evolução hodierna.

A primeira Lei específica sobre Higiene e segurança do trabalho ⁽¹⁴⁾ remonta ao ano de 1895, e destinava-se ao sector da construção e obras públicas.

Por decreto, de 6 de Junho do mesmo ano procurou-se garantir aos operários protecção nos seus locais de trabalho, quer fosse na construção e reparação de estradas, caminhos-de-ferro, aquedutos, terraplanagens, novas edificações, ampliações, transformações ou grandes reparações e obras de demolição, quer no sector público ou privado.

De notar, ainda, que, o sobredito diploma exigia que os mestres-de-obras fossem habilitados com exame sobre processos de construção e sobre as condições a observar para a segurança nos locais de trabalho.

Acresce dizer que, segundo o referido diploma, a responsabilidade pelos acidentes sofridos por qualquer operário recaía sobre a pessoa encarregada da direcção das obras.

Todavia, os efeitos práticos no cumprimento desta legislação, terão sido reduzidos, senão nulos, pela notória falta de vontade por parte dos empregadores em cumpri-la e, em consequência da falta de fiscalização que se fazia sentir, ainda que ela estivesse prevista legalmente.

Por conseguinte, a partir daqui os operários reivindicavam de forma mais incisiva este novo quadro legal.

⁹ Estes dois médicos iniciaram estudos, inquéritos e relatórios sobre as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores que muito vieram a contribuir para a tomada de consciência pública das graves e inumanas consequências para a saúde e para a vida deste novo modo de produção.

¹⁰ ACT, Saúde e Segurança do Trabalho: Notas Historiográficas com Futuro, Lisboa, 2009, pág. 42 e 43.

¹¹ A primeira legislação laboral ligada à saúde dos trabalhadores ficou conhecida como a Lei da Moral e dos Aprendizes de 1802, no Reino Unido.

¹² Para mais desenvolvimentos sobre quadro normativo remetemos para ACT, ob. cit., pág.43 e ss.

¹³ Para maiores desenvolvimentos, no que toca às fases de periodização do direito do trabalho, vide MÁRIO PINTO, Direito do Trabalho, Universidade Católica, 1.ª edição, 1996, pág. 48 e ss.

¹⁴ Portugal foi dos países que mais cedo se preocupou com a regulamentação das condições de segurança nos trabalhos da construção civil, conforme se demonstra no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 41 820, de 11 de Agosto de 1958.

Em 27 de Agosto de 1855 é promulgado um decreto que regulava a actividade industrial em termos de higiene, segurança e salubridade, tendo-lhe sucedido os decretos de 3 de Outubro de 1860 e de 21 de Outubro de 1863 ⁽¹⁵⁾. Todavia, as questões relativas ao direito do trabalho e das condições de trabalho bem como o próprio regime jurídico e legislativo, só ganham evidência após a aprovação e publicação do primeiro código civil português em 1867.

Assim, são inseridos no Código Civil de 1867 três tipos de contratos ⁽¹⁶⁾: Nos arts. 1370.º e ss. regula-se o Contrato de Prestação de Serviço Doméstico, nos arts. 1391.º e ss. regula-se o Contrato de Serviço Assalariado e nos arts. 1424.º e ss. o Contrato de Aprendizagem.

Nos anos posteriores foram vários os diplomas legais ⁽¹⁷⁾ que se sucederam, embora não no âmbito da higiene e segurança, mas em áreas mais circunscritas ⁽¹⁸⁾.

Um novo regulamento sobre a questão da Higiene, Salubridade e Segurança dos Estabelecimentos Industriais é aprovado em 1922 através do Decreto n.º 8364, de 25 de Agosto, incluindo disposições gerais e específicas, direccionadas para as indústrias insalubres, incómodas, perigosas ou tóxicas ⁽¹⁹⁾.

De referir ainda, a importância que teve a Lei de 1942, de 27.7.1936, uma vez que foi a primeira medida legislativa de protecção aos trabalhadores, no âmbito dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Pese embora existissem preocupações com a regulação das matérias relativas à Segurança e Saúde no Trabalho, o facto é que só na década de 90 do século XX se tornou consistente, desenvolvendo-se um quadro jurídico-normativo que abrangia todos os trabalhadores e todos os sectores de actividade.

Era expectável que a abordagem ao tema sobre a segurança e saúde no trabalho fosse uma das grandes reivindicações por parte dos trabalhadores, nomeadamente com o movimento anterior e pós 25 de Abril ⁽²⁰⁾. Contudo, não foi bem assim. As

¹⁵ A mesma referência é feita por MILENA ROUXINOL, ob. cit. pág. 48, nota de rodapé n.º 51, onde descreve o surgimento do Decreto de 1863 dizendo que, surgiu na sequência da Lei de 5 de Julho de 1862, que autoriza o Governo a reformar o diploma de 1860, sobre o mesmo assunto, bem como a restante legislação sobre estabelecimentos insalubres, incómodos e perigosos, e da constituição, a 19 de Julho do mesmo ano, de uma comissão para o estudo desta matéria.

¹⁶ Sobre o assunto vide, MENEZES LEITÃO, ob., cit., pág. 36 e 37; ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 90 e 91.

¹⁷ Os quais serão objecto de desenvolvimento aquando da abordagem ao enquadramento a nível nacional no ponto 2.2 deste trabalho.

¹⁸ Para mais desenvolvimentos sobre esses diplomas veja-se MILENA ROUXINOL in ob. cit., pág. 48 e ss.

¹⁹ O Decreto n.º 8364 é uma regulamentação do Decreto n.º 4351, de 29 de Maio de 1915, que condena toda a legislação dispersa sobre a garantia de segurança, higiene e salubridade nos locais de trabalho.

²⁰ Veja-se, LUÍS GRAÇA, Textos sobre Saúde e Trabalho, disponível em http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos_papers.html.

reivindicações de melhores condições de trabalho e de saúde tiveram uma expressão diminuta (²¹) face às fortes reivindicações salariais.

Neste período, desconhece-se a consagração ou reivindicação de serviços de medicina no trabalho nas empresas. O que adveio das lutas sociais e políticas foi a publicação, entre outras, da Lei 16/79, de 26 de Maio, que reconhecia às organizações representativas dos trabalhadores o *direito de participação na produção da legislação do trabalho*.

Na citada lei, para além de se regular outras matérias, regulou-se os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, num capítulo designado de Higiene e Segurança no Trabalho. Contudo, a matéria relativa à *saúde no trabalho* não encontra acolhimento naquela Lei (²²), não sendo vista como uma prioridade a sua consagração jurídica, não obstante as lutas sociais que se faziam sentir na época.

Pelo que, se anteriormente existiam diplomas dispersos sobre as regras a ter em conta no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, actualmente, já não se pode dizer isso, face ao quadro jurídico-normativo que gera às empresas a subordinação a uma política de prevenção a ser desenvolvida de acordo com os ditames da lei.

2. Enquadramento legal

O problema da Segurança e saúde no trabalho é um problema transversal em qualquer parte do mundo, constituindo, por isso, uma preocupação constante de um qualquer Estado bem como das instâncias internacionais (²³).

Como instância internacional destacamos o papel primordial levado a cabo pela OIT, como instituição intergovernamental de representação tripartida, criada em 1919, a fim de tornar possível a criação de uma plataforma mínima em matéria de condições de trabalho (²⁴).

²¹ Estima-se que as reivindicações que tiveram por objecto as *condições de trabalho*, no período imediatamente a seguir ao 25 de Abril se reconduzem a 28 casos, e reportavam-se a empresas de média e grande dimensão e em sectores de actividade onde os trabalhadores estavam mais bem organizados, como sendo: Indústria transformadora (19 casos em 90); Electricidade, gás e água, Comércio, Transportes e Comunicações (7 casos em 48); Banca, Seguros e Serviços prestados às empresas (2 casos em 9).

²² LUÍS GRAÇA, ob. cit., refere: “O legislador português até ao final dos anos 70, encara a saúde no trabalho como ausência de doença, lesão ou acidente, provocada pelo trabalho, de acordo com o modelo etiológico monocasual”.

²³ Salientamos a função fundamental que a Organização Internacional do Trabalho desempenha na senda internacional, nomeadamente, no desenvolvimento de um sistema de normas internacionais do trabalho, tendo em vista o aumento das oportunidades, para homens e mulheres, de obter um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, in As regras do Jogo - Uma breve introdução às normas internacionais do trabalho, pág. 5.

²⁴ Para maiores desenvolvimentos veja-se LUÍS CONCEIÇÃO FREITAS, ob. cit., pág. 33 e ss.

Neste sentido, propomo-nos fazer uma abordagem, ainda que breve, sobre a acção desencadeada pelas organizações internacionais e nacionais, visando a criação de normas de trabalho, que abrangessem todas as questões relacionadas com o trabalho tendo como fim último a protecção dos trabalhadores.

2.1. Enquadramento internacional e comunitário

2.1.1. No âmbito da OIT

A consciencialização por parte de alguns Estados de que havia um atropelo às condições de trabalho, que criavam injustiças, miséria e privações, conduziu a que os Estados signatários do Tratado de Versalhes criassem a *Organização Internacional do Trabalho* ⁽²⁵⁾.

A necessidade sentida, por parte desta Organização, de criação de regras claras e precisas que conduzissem a uma justiça social ⁽²⁶⁾, à prosperidade e paz social, levou à criação de um sistema de normas internacionais de trabalho que abrangessem todas as questões associadas ao trabalho.

A sua criação remonta ao ano de 1919 ⁽²⁷⁾, como já se havido referido, e teve como ímpeto a segurança, ajuda humanitária, política e economia.

Os representantes da OIT, “*movidos por sentimentos de justiça e humanidade, bem como pelo desejo de assegurar a paz permanente do mundo*” ⁽²⁸⁾ pretendiam acabar com a exploração de trabalhadores que as nações industrializadas da época vinham praticando.

Neste sentido, propuseram-se criar um sistema de normas internacionais de forma a abranger todas as questões associadas ao trabalho, porquanto o desenvolvimento económico necessitava de regras claras para que o progresso

²⁵ A OIT surge em 1919 com o objectivo de criar um conjunto de normas internacionais, precisas e claras, revestindo a forma de convenções e recomendações internacionais elaboradas por representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores com o fim último de promover o desenvolvimento sustentável, erradicar a pobreza e fazer com que cada pessoa beneficie de condições de trabalho dignas e seguras, *in* Bureau international du travail, As Regras do Jogo - Uma breve introdução às normas internacionais do trabalho, Gabinete para a Cooperação Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal, 2007, ob. cit., pág. 7.

²⁶ A justiça social é o fundamento que conduz à paz universal e o que a torna duradoura.

²⁷ Data a partir da qual exerce importantíssima actividade na fixação de um padrão mínimo, potencialmente universal, em matéria de política social, conforme refere JOÃO CAUPERS *in* Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição, Almedina, 1985, pág. 193. Neste sentido, JOÃO CAUPERS cita a afirmação de FRANCIS DELPÉRÉE sobre a importância que as convenções e recomendações da OIT têm para as pessoas: “*as convenções e recomendações que adopta consolidam a ideia de que os direitos do homem podem ser, senão protegidos, pelos menos validamente definidos à escala internacional*”.

²⁸ Expressão utilizada no preâmbulo da Constituição da OIT.

económico, que se vinha fazendo sentir, criasse justiça social, prosperidade e paz universal (²⁹).

Assim, se afirma no preâmbulo da Constituição da OIT (³⁰).

Houve, também, a preocupação, relativamente, à interdependência económica mundial e, conseqüentemente, a necessidade de homogeneizar as condições de trabalho nos países concorrentes para os mercados.

A OIT assenta numa estrutura tripartida – diálogo e cooperação entre governos, empregadores e trabalhadores – para a formulação de normas e políticas para as questões do trabalho (³¹).

A formulação das normas internacionais, levadas a cabo pela OIT, reveste a forma de Convenções e Recomendações, onde se definem as condições de todo o espectro de assuntos relacionados ao trabalho, nomeadamente, promover o trabalho decente, normas de segurança relacionadas com o trabalho e melhores condições de vida para as pessoas.

Para levar a cabo a sua missão, a OIT prossegue 4 objectivos estratégicos:

1. Promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho;
2. Criar oportunidades maiores para mulheres e homens para garantir emprego e renda;
3. Melhorar a cobertura e a eficácia da protecção social para todos;
4. Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

No que à segurança e saúde no trabalho diz respeito, a Constituição da OIT, estabelece o princípio segundo o qual os trabalhadores devem ser protegidos contra as doenças em geral ou contra as doenças profissionais e os acidentes de trabalho.

Acontece porém que, actualmente, as doenças profissionais continuam a aumentar, o que, conseqüentemente, se traduz num peso negativo nas economias (³²).

²⁹ Considerando que só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco, e considerando que é urgente melhorar essas condições: (...) à protecção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho (...).

³⁰ Considerando que a não adopção, por parte de qualquer nação, de um regime de trabalho realmente humano se torna um obstáculo aos esforços de outras nações empenhadas em melhorar o futuro dos trabalhadores nos seus próprios países.

³¹ Bureau international du travail ... ob. cit., pág. 34

³² Neste sentido, em termos económicos, a OIT estimou que 4 por cento do PIB mundial são desperdiçados devido a doenças profissionais e a acidentes de trabalho. Para os empregadores, isto significa reformas antecipadas, a perda de pessoal qualificado, absentismo e prémios de seguro elevados, *in* Bureau international du travail, ... ob. cit. pág. 52.

Todavia, a adopção de métodos de prevenção, de notificação e inspecção, impediriam este infortúnio. É, precisamente, com o intuito de prevenção, que as normas da OIT sobre a matéria de segurança e saúde no trabalho, fornecem aos governos, empregadores e trabalhadores, os meios essenciais para levarem a cabo políticas de prevenção da segurança no trabalho.

A OIT, em 2003, encetou um plano de acção em matéria de segurança e saúde no trabalho, no qual se aduzia uma cultura preventiva neste âmbito, a adopção e o desenvolvimento de instrumentos concernentes, bem como assistência técnica.

Sobre a matéria de segurança e saúde no trabalho, a OIT adoptou mais de 40 convenções e recomendações, sendo certo que, metade dos seus instrumentos dizem respeito directa ou indirectamente a questões de segurança e saúde no trabalho.

Conforme referimos supra, são várias as convenções da OIT neste âmbito que estabelecem princípios fundamentais em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Não cabe no nosso estudo o desenvolvimento de todas as convenções que a OIT adoptou ⁽³³⁾, mas antes, dar particular ênfase à Convenção n.º 155 que versa sobre a matéria em estudo.

Destacamos, por isso, a Convenção n.º 155, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, e respectivo protocolo de 2002, que prevê a adopção de políticas nacionais em matéria de segurança e saúde no trabalho, bem como as medidas adequadas a serem desenvolvidas pelas autoridades públicas a fim de promover a segurança e saúde no trabalho e melhorar as condições de trabalho.

A Convenção n.º 155, foi aprovada, para ratificação, por Portugal através do Decreto-Lei n.º 1/85, de 16 de Janeiro, aplicando-se a «*todos os ramos de actividade económica*», e a «*todos os trabalhadores dos ramos de actividade económica por ela abrangidos*», conforme dispõe o n.º 1 do art.º 1.º e n.º 1 do art.º 2.º.

Do presente normativo se infere que a Convenção n.º 155 da OIT se aplica a todos os trabalhadores ⁽³⁴⁾ ⁽³⁵⁾.

Nela se estabelecem princípios de uma política nacional com o objectivo precípua de prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho e

³³ Estamos a referir-nos às convenções sobre saúde e segurança em ramos de actividade económica particulares: Convenção n.º 120 sobre a higiene (comércio e escritórios), 1961; Convenção n.º 152 sobre a segurança e a higiene em instalações portuárias, 1979; Convenção n.º 167 sobre a segurança e a saúde na construção, 1988; Convenção n.º 176 sobre a segurança e a saúde nas minas, 1995; Convenção n.º 184 sobre a segurança e a saúde na agricultura, 2001; Na protecção contra riscos específicos, temos: Convenção n.º 115 sobre a protecção contra radiações, 1960; Convenção n.º 139 sobre o cancro profissional, 1974; Convenção n.º 148 sobre o local de trabalho (poluição atmosférica, ruído e vibrações), 1977; Convenção n.º 162 sobre o amianto, 1986; Convenção n.º 170 sobre os produtos químicos, 1990.

³⁴ Daí o enfoque recair sobre a mesma.

³⁵ O sublinhado é nosso.

definindo as medidas conducentes, que cada Estado Membro deve adoptar, para aplicação daquelas políticas, determinando-se no art.º 16.º obrigações para os empregadores.

Importa ainda referir que, nos termos do art.º 18.º, os empregadores deverão ser obrigados a prever, em caso de necessidade, medidas que permitam fazer face a situações de urgência e a acidentes, incluindo meios suficientes para a administração de primeiros socorros.

Com todas estas medidas o que se pretende é a diminuição de mortes causadas por acidentes de trabalho, se diminua os ferimentos não mortais bem como doenças profissionais.

Daí a existência de várias directivas práticas da OIT, que não tendo cariz vinculativo nem tão pouco pretendendo substituir as disposições legislativas ou de regulamentação nacionais, apenas visam fornecer orientações sobre a Segurança e Saúde no Trabalho em determinados sectores económicos ⁽³⁶⁾, sobre a protecção dos trabalhadores contra determinados riscos ⁽³⁷⁾, bem como sobre determinadas medidas em matéria de segurança e saúde no trabalho ⁽³⁸⁾ ⁽³⁹⁾.

Porque a OIT dá especial valor e pretende incrementar uma cultura de segurança e saúde preventiva nos locais de trabalho em todo o mundo, decidiu estabelecer o dia 28 de Abril como o Dia Mundial da prevenção, dando ênfase à prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

2.1.2. No âmbito da união europeia

Também ao nível da União Europeia se fez sentir a necessidade de regulação em termos de matéria de segurança e saúde no trabalho e asseverar como objectivo o melhoramento das condições de vida e de trabalho. É certo que na época em que foi

³⁶ Como no sector da construção civil, as minas a céu aberto, as minas de carvão, a indústria do ferro e do aço, as indústrias de metais não ferrosos, a agricultura, a construção e a reparação navais, os trabalhos florestais.

³⁷ Nomeadamente: as radiações, os raios laser, os monitores, os produtos químicos, o amianto, as substâncias nocivas em suspensão no ar.

³⁸ A título de exemplo: sistemas de gestão da segurança e da saúde no trabalho, os princípios éticos da vigilância da saúde dos trabalhadores, o registo e a comunicação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores, a segurança, a saúde e as condições de trabalho nas transferências de tecnologias nos países desenvolvidos.

³⁹ Neste sentido, veja-se Bureau international du travail..., ob. cit. pág 55.

criada, ou seja, em 1951, momento a partir do qual o Tratado de Paris instituiu a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço ⁽⁴⁰⁾, a regulamentação era ainda incipiente.

Só a partir do Tratado de Roma, datado de 25.04.1957, se começa a legislar, na matéria versada, de forma mais intensa ⁽⁴¹⁾, mais precisamente, a partir do Acto Único Europeu, que entrou em vigor em 1987 ⁽⁴²⁾ ⁽⁴³⁾.

O Tratado de Roma ⁽⁴⁴⁾, que instituiu a Comunidade Económica Europeia, em 1957, prevê como política social de forma a alcançar os seus objectivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma protecção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais ⁽⁴⁵⁾, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões ⁽⁴⁶⁾.

A fim de realizar os objectivos acima enunciados, a comunidade apoiará e completará a acção dos Estados membros nos seguintes domínios: - melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; condições de trabalho ⁽⁴⁷⁾, cabendo à Comissão incentivar a cooperação entre os Estados membros e facilitar a coordenação das suas acções em diversos

⁴⁰ Este Tratado era designado como Tratado CECA, e considerado como um Tratado - Regra ou Tratado - Lei, na medida em que enunciava em pormenor e precisão as regras essenciais a que devia obedecer o seu funcionamento.

⁴¹ Neste sentido, veja-se MILENA ROUXINOL ob. cit., pág. 74 ss.

⁴² Até então, a preocupação da adopção das primeiras directivas em matéria de segurança e saúde, dada a ausência de competência legislativa sobre a matéria, era a de harmonização dos mercados (conforme podemos constatar pelos ex-artigos 100.º e 100.º-A do TCE). Até meados da década de 1980, o problema da segurança e saúde no trabalho era visto como um apenso às políticas de harmonização dos mercados. A título exemplificativo, do que se acaba de referir, veja-se as Directivas 77/576/CEE e 78/610/CEE, relativas à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-membros respeitantes à sinalização de segurança nos locais de trabalho e à protecção sanitária dos trabalhadores expostos ao cloreto de vinilo monómero, respectivamente. Cfr. <http://osha.europa.eu/pt/legislation/directives>.

⁴³ O Acto Único Europeu de 1987 foi considerado um grande marco para o desenvolvimento das questões sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, pois aditou ao Tratado novas disposições jurídicas que, inequivocamente, concediam condições de trabalho melhores e mais seguras.

⁴⁴ O Tratado de Roma foi objecto de modificações, a partir de 1986, operadas pelos seguintes diplomas: (i) Pelo Acto Único Europeu, assinado em Fevereiro de 1986, entrando em vigor no ano seguinte; (ii) Pelo Tratado de Maastrich, celebrado em Fevereiro de 1992 (TUE), entrando em vigor em Novembro de 1993; (iii) Pelo Tratado de Amesterdão, aprovado em Outubro de 1997, vigorando a partir de Maio de 1999; (iv) Pelo Tratado de Nice, aprovado em Fevereiro de 2000, entrando em vigor em Fevereiro de 2003. Em Outubro de 2004 foi assinado o Tratado que estabelecia uma Constituição Europeia, contudo, nunca entrou em vigor por força do não dos referendos ocorridos em França, em 29-05-2005, e na Holanda, em 01.06.2005, bem como da decisão de outros Estados-Membros, como é o caso de Portugal, em suspender ou adiar os seus procedimentos de ratificação, não obstante ter sido ratificado por mais de metade dos Estados-Membros. Posteriormente o Tratado de Lisboa, assinado em Lisboa em Dezembro de 2007 entrou em vigor a partir de Dezembro de 2009, alterou quer o Tratado da União Europeia (TUE), quer o Tratado que instituiu a Comunidade Europeia (TCE), tendo dado origem ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Com o Tratado de Amesterdão, a competência legislativa em matéria de políticas sociais europeias foi reforçada com a incorporação do acordo social no Tratado CE. O Tratado de Lisboa, com excepção da renumeração dos artigos relativos à política social, manteve a essência das disposições do ex-art.º 136.º e ss. TCE (actualmente artigo 151.º e ss. do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia), *in* <http://osha.europa.eu/pt/legislation/directives>.

⁴⁵ O tratado também previu um novo capítulo no qual autorizava a Comissão Europeia a promover o diálogo social entre as entidades patronais e os representantes dos trabalhadores a nível europeu.

⁴⁶ Artigo 136.º do Tratado de Roma.

⁴⁷ Artigo 137.º do Tratado de Roma, que constitui a pedra angular para o desenvolvimento legislativo a nível comunitário sobre o tema em análise.

domínios da política social, designadamente em questões laborais relativas ao direito ao trabalho e às condições de trabalho; à higiene no trabalho (⁴⁸).

Assim, e tendo como base jurídica o disposto no art.º 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (ex-artigo 137.º TCE), é concedida à União Europeia autoridade para auxiliar e complementar a acção dos Estados-Membros para a “melhoria, fundamentalmente, do ambiente de trabalho, podendo, para o efeito, o Parlamento Europeu e o Conselho adoptar directivas (⁴⁹) (⁵⁰), estabelecendo estas prescrições mínimas com vista à protecção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Na transposição da directiva para o direito interno, nada obsta a que os Estados-membros estabeleçam normas mais exigentes, em nome da protecção dos trabalhadores. Contudo, essa prerrogativa origina prescrições legislativas diferentes entre Estados (⁵¹).

Portugal como membro da União Europeia a partir de 1 de Janeiro de 1986, face à adesão, à CEE (assim denominada na altura) tem de transpor determinadas directivas no domínio legislativo, abrangendo vários sectores de actividade, onde se inclui a temática da higiene e segurança no trabalho, tendo em vista uma melhoria das condições de vida e de trabalho.

A partir de 1986, inicia-se um período de forte produção normativa comunitária publicando-se, para além de outros (⁵²), três diplomas de suma importância: a Directiva do Conselho (89/391/CEE) (⁵³), de 12 de Junho de 1989, e os Programas de acção e estratégias comunitários sobre a SST.

A Directiva 89/391/CEE (⁵⁴), de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores (⁵⁵) no trabalho é aplicável a todos os sectores de actividade, privados ou públicos

⁴⁸ Artigo 140.º do Tratado de Roma.

⁴⁹ Definidas nos termos do art.º 288.º do TFUE – a que correspondia o art.º 249.º do TCE. Os efeitos jurídicos de uma directiva produzem-se a partir do momento em que é publicada no Jornal Oficial da União Europeia. Sendo considerada como um acto jurídico é obrigatória em todos os seus elementos e obriga os Estados membros a transpô-la para o seu direito interno, dentro do prazo estabelecido. De acordo com o art.º 128.º, n.º 8 da CRP, a transposição de directivas para a ordem jurídica portuguesa reveste a forma de Lei, Decreto-Lei ou Decreto Legislativo Regional.

⁵⁰ A este propósito veja-se ROSARIO RONCERO, “La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Social Comunitario” in Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales n.º 53, Outubro de 2004, pág. 22 e ss.

⁵¹ Neste sentido, <http://osha.europa.eu/pt/legislation/directives>

⁵² Para maior desenvolvimento sobre a produção legislativa veja-se MILENA ROUXINOL, ob. cit. pág. 76 ss.

⁵³ A Comissão foi convidada a desenvolver um quadro político que serviria de base para subseqüentes directivas específicas sobre segurança e saúde no trabalho tendo o Conselho adoptado a Directiva quadro n.º 89/391 CEE, de 12 de Junho de 1989, como nos indica ROSARIO RONCERO, ob. cit., pág. 19.

⁵⁴ Foi por via do DL n.º 441/91, de 14.11 que Portugal ratificou a Convenção n.º 155 da OIT e transpôs a Directiva n.º 89/391/CEE. De notar que no ordenamento jurídico Espanhol, somente volvidos quatro anos é que é transposta aquela Directiva através da Lei n.º 31/1995, de 08.11, in MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2002, 23.ª ed., págs. 403 e ss; LEODEGARIO MARCOS, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (salud laboral)*, Dykinson, Madrid, 1996.

⁵⁵ ROSARIO RONCERO, ob. cit., pág. 19, entende que esta Directiva é um ponto de viragem no uso de instrumentos da UE para controlar a lesividade do trabalho humano. Neste sentido a Directiva quadro estabelece como meta o valor e auto aperfeiçoamento das condições de saúde e higiene laboral, daí que esta disposição normativa seja considerada como a pedra angular do quadro normativo comunitário em matéria de saúde laboral.

(actividades industriais, agrícola, comércio, administrativos, de serviços, educativas, culturais, de ocupação dos tempos livres, etc.) e estabelece novas obrigações para os empregadores no âmbito da segurança e saúde no trabalho (⁵⁶).

Desde logo, uma disposição geral sobre a matéria (cfr. art.º 5.º, n.º 1), impõe que, “a entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho”, especificando, de seguida, que no âmbito das suas responsabilidades, a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa de segurança e da saúde dos trabalhadores, incluindo as actividades de prevenção dos riscos profissionais, de informação e de formação, bem como a criação de um sistema organizado e meios necessários (cfr. art.º 6.º, n.º 1).

Deste modo, a presente Diretiva parece não deixar margem para dúvidas quanto à obrigação do empregador assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores, devendo para o efeito tomar as medidas necessárias.

Contudo, não podemos dissociar esta Diretiva-quadro das Diretivas específicas (⁵⁷) (⁵⁸), entretanto adoptadas, focadas em circunstâncias particulares relativas à matéria da saúde e segurança no trabalho.

Por último, resta-nos fazer uma referência aos programas de ação e estratégias comunitários sobre a temática da segurança e saúde no trabalho (⁵⁹).

Deste modo, o *Programa de Ação Social do Conselho*, que ocorreu em 1974, teve como intento a humanização das condições de vida e de trabalho aludindo ao desenvolvimento da segurança e da higiene no trabalho, tendo-se para o efeito criado um comité consultivo para a segurança, a higiene e a proteção da saúde nos locais de trabalho.

Com relevo para a temática que estamos a abordar, destacamos o *Primeiro Programa de Ação das Comunidades em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho*, criado em 1977, que se propunha atingir os seus objectivos através das seguintes ações: implementação da segurança e saúde nas diferentes fases de conceção, produção e

⁵⁶ Nas palavras de BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, in *Procedimentos Laborais na Empresa – Ensinar e investigar*, Universidade Católica, Lisboa, 2009, pág. 68, trata-se de melhorar a segurança e saúde no trabalho, compreendendo procedimentos para evitar acidentes com princípios gerais sobre prevenção e eliminação de factores de risco, informação e consulta de trabalhadores e seus representantes.

⁵⁷ Entre outras, destacamos: Diretivas n.ºs 89/654/CEE, de 30 de Outubro, 90/270/CEE, de 29 de Maio, 90/394/CEE, de 28 de Junho, 90/679/CEE, de 26 de Novembro (alterado pelas Diretivas do Conselho n.ºs 93/88/CEE, de 12 de Outubro e 95/30/CE, de 30 de Junho), 92/57 CEE, de 24 de Junho, 92/58/CEE, de 24 de Junho, 92/85/CEE, de 19 de Outubro, 92/91/CEE, de 3 de Novembro, 92/104/CEE, de 3 de Dezembro, 93/103/CEE, de 21 de Dezembro, 93/104/CEE, de 23 de Novembro, 94/33/CE, de 22 de Junho, 96/82/CE, de 9 de Dezembro.

⁵⁸ As Diretivas específicas para além de estabelecerem as normas mínimas de protecção dos trabalhadores, definem a forma como os riscos devem ser avaliados e, por vezes, determinam valores limite quando estão em causa determinadas substâncias ou agentes.

⁵⁹ Sobre os programas de acção, vide MILENA ROUXINOL, ob. cit. pág. 77; cfr., ainda, http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_72.

exploração, a afixação de limites de exposição dos trabalhadores a ambientes de trabalho poluídos e a elementos nocivos encontrados ou suscetíveis de serem encontrados nos locais de trabalho, a ampliação das medidas de vigilância da segurança e saúde dos trabalhadores, a aferição da origem dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, a coordenação e promoção de indagação da matéria de segurança e saúde no trabalho bem como incrementar um espírito de segurança e saúde tendo como premissa ações de educação e formação.

Com objectivos ainda mais específicos, surgiu, em 1984, o *Segundo Programa de Ação das Comunidades em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho*, visando a proteção dos trabalhadores contra substâncias perigosas, quedas, elevação manual e máquinas perigosas, a iluminação dos locais de trabalho, a organização de serviços de medicina de trabalho, higiene e segurança profissionais, elaboração de estatísticas, proposta de temas de investigação e instituir um caminho de cooperação com a OMS ⁽⁶⁰⁾, a OIT bem como organizações semelhantes.

Em 1987, e para concretização do enunciado no art.º 118.º - A do Tratado da União, dá-se início ao *Terceiro Programa de Ação das Comunidades em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho*.

O ponto fulcral recaiu sobre a segurança e ergonomia nos locais de trabalho, a proteção contra substâncias particularmente perigosas, a formação e informação em relação às mesmas, a organização da prevenção em pequenas e médias empresas e o diálogo social.

Em 1996, foi criada, em Bilbao, Espanha, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

O seu objectivo consiste em coligir e partilhar informações e conhecimentos de forma a contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de prevenção do risco.

Com o intuito de se promover uma abordagem mais estratégica em matéria de segurança e saúde no trabalho, foi criada a Agência Social Europeia que, por sua vez, tem como linha orientadora a consolidação, adaptação ou simplificação das normas em vigor, incumbindo-lhe, ainda, fomentar a aplicação da legislação em pequenas e médias empresas, através de um programa específico.

Caber-lhe-ia, ainda, a partir de 2001, desenvolver mecanismos de boas práticas e colaboração entre instituições encarregadas da inspecção de trabalho.

⁶⁰ A OMS define a saúde como sendo “Um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença”.

Posteriormente, a estratégia comunitária para 2002-2006 assentou numa política global de bem-estar no local de trabalho, dando relevo à cultura de prevenção do risco.

Presentemente, a estratégia comunitária para 2007-2012 está, indiscutivelmente, focada na prevenção. O fim último é obter uma redução contínua, sustentável e homogénea dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais ligados ao trabalho na UE.

Por último, parece-nos importante deixar aqui uma referência à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e à Carta Social Europeia.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (⁶¹), formalmente adoptada em Nice, em Dezembro de 2000, pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho Europeu e pela Comissão Europeia, reconhece um conjunto de direitos pessoais, cívicos, políticos, económicos e sociais dos cidadãos e residentes na UE, incorporando-os no direito comunitário. Desta forma, a carta reúne num único documento os direitos que anteriormente se encontravam dispersos por diversos instrumentos legislativos (⁶²) e confere visibilidade e clareza aos direitos fundamentais criando, assim, segurança jurídica dentro da UE (⁶³).

Em Dezembro de 2009, com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, no art.º 6.º, n.º 1 do TUE, a Carta foi investida de efeito jurídico vinculativo, à semelhança dos Tratados. Para o efeito, a carta foi alterada e proclamada pela segunda vez em Dezembro de 2007 (⁶⁴).

Por sua vez, a Carta Social Europeia, aprovada no âmbito do Conselho da Europa, tendo sido assinada em 18.10.1961, somente entrou em vigor em 1965, tendo sido posteriormente revista em 1996. Em Portugal, a versão originária da Carta Social Europeia foi aprovada para ratificada pela Resolução da Assembleia da República n.º 21/91, de 06.08, e ratificada através do DL n.º 38/91, de 06.08. Depois da revisão de 1996, a Carta Social Europeia veio a ser aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 17.10, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17.10.

⁶¹ A Carta estabelece no artigo 31 que «todo o trabalhador tem direito a trabalhar em condições que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade». Neste sentido veja-se ROSARIO RONCERO, ob. cit., pág. 13. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, refere que a carta é “apenas uma declaração solene com eficácia jurídica débil”, ob. cit., pág. 66. Em matéria da protecção da saúde, a Carta dos Direitos Fundamentais da UE, no seu artigo 35.º determina que: “*Todas as pessoas têm o direito de aceder à prevenção em matéria de saúde e de beneficiar de cuidados médicos, de acordo com as legislações e práticas nacionais*”.

⁶² A saber: legislação nacional e da UE, convenções internacionais do Conselho da Europa, das Nações Unidas e da OIT.

⁶³ In http://www.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/133501_pt.htm.

⁶⁴ A carta de 2007 que vem alterar a carta de 2000, estabelece um prazo – até 31-12-2012- para os Estados-membros procederem à sua transposição, o que corresponde, nas palavras de LOBO XAVIER, “à necessidade de recuperar a centralidade dos direitos sociais no sistema jurídico comunitário, depois de uma larga vassalagem em confronto dos valores económicos”, ob. cit., pág. 66.

De assinalar que a Carta estatui, em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, na Parte I, § 3, o dever das Partes Contratantes garantirem aos trabalhadores o “direito à segurança e à higiene no trabalho”, na Parte II, art.º 3.º, cuja epígrafe é “direito à segurança e à higiene no trabalho”, as Partes Contratantes comprometem-se a promulgar regulamentos de segurança e de higiene, medidas de controlo da aplicação destes regulamentos e a consultar, quando for caso disso, as organizações patronais e de trabalhadores sobre as medidas tendentes a melhorar a segurança e a higiene do trabalho. Em matéria de saúde, a Carta na Parte II, art.º 11.º, cuja epígrafe é “direito à protecção da saúde”, estatui que as Partes Contraentes comprometem-se a tomar, quer directamente, quer em cooperação com organizações públicas e privadas, medidas apropriadas tendentes, nomeadamente: a eliminar, na medida do possível, as causas de uma saúde deficiente; a estabelecer serviços de consulta e de educação no que respeita à melhoria da saúde e ao desenvolvimento do sentido da responsabilidade individual em matéria de saúde e a evitar, na medida do possível, as doenças epidémicas, endémicas e outras.

Apesar de fontes internacionais regularem o direito à saúde, o facto é que, tempos houve em que a saúde do trabalhador não constituía qualquer preocupação para os empregadores ⁽⁶⁵⁾.

Somente a partir do século XIX, se assiste à elaboração de normas específicas em matéria laboral, nomeadamente, quanto à invalidade do contrato, de capacidades das partes, de cessação do vínculo, de responsabilidade dos trabalhadores pelo incumprimento ou de responsabilidade do empregador relativamente à pessoa e à saúde do trabalhador ⁽⁶⁶⁾.

Deste modo, foi aprovado pela Conferência Geral da OIT, em 1953, um conjunto de normas ⁽⁶⁷⁾ sobre a saúde dos trabalhadores, das quais destacamos ⁽⁶⁸⁾: a Recomendação ⁽⁶⁹⁾ n.º 97 da OIT, sobre a Protecção da Saúde dos Trabalhadores no Local de Trabalho, de 1953;

⁶⁵ Para maiores desenvolvimentos veja-se, a propósito do que se passava a nível internacional e a nível nacional, ACT, ob. cit., pág. 26 e ss.

⁶⁶ O sublinhado é nosso. Neste sentido veja-se MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral, Coimbra, Almedina, 2005, pág. 27.

⁶⁷ Estas normas revestiram a forma de recomendações.

⁶⁸ OIT, 2007 http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/Portugal_convencoes_indice_pt.htm.

⁶⁹ De referir que as recomendações da OIT dispensam qualquer aprovação por parte dos Estados membros.

Recomendação n.º 112 da OIT, sobre os Serviços de Medicina do Trabalho na Empresa (⁷⁰), de 1959 e a Recomendação da CEE relativa à Medicina do Trabalho na Empresa, de 1962 (⁷¹).

Ora, sendo os trabalhadores a força viva do trabalho, é da máxima importância que se atente ao valor da sua saúde, criando, por isso, medidas profiláticas de doenças e de lesões “ligadas” ao trabalho, proporcionado bem-estar no local de trabalho (⁷²).

Desta forma, reconhece-se que a protecção da vida e saúde no trabalho constitui um direito fundamental dos trabalhadores (⁷³).

O direito à protecção da saúde cruza-se com outros direitos fundamentais, nomeadamente, o direito à vida (art.º 24.º) e o direito à integridade pessoal (art.º 25.º), ambos da CRP.

Estes direitos não se esgotam numa dimensão negativa, assumindo também, no contexto da teorização dos deveres, liberdades e garantias, uma dimensão positiva (⁷⁴).

No entanto, os trabalhadores têm de zelar pela sua própria segurança e a dos demais, o que, naturalmente, implica ser detentor de conhecimentos quanto aos riscos e perigos profissionais e a forma como deve ser informado sobre os perigos que correm e a forma de executar o seu trabalho em segurança, para a eventualidade de ter de interromper o seu trabalho nas circunstâncias de perigo iminente para a saúde e/ou segurança.

⁷⁰ Com efeito, a criação em 1967 de serviços de medicina do trabalho nas empresas, com uma função essencialmente preventiva, foi considerada, para a época, como inovadora em termos doutrinários, visto que: para além da protecção e prevenção, era ao médico do trabalho que competia a educação sanitária dos trabalhadores; A segurança, higiene e saúde no trabalho continuava a ser do domínio de especialistas, logo, os trabalhadores não tinham nenhuma forma de participação, a não ser eventualmente nas grandes empresas, através das comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária, a criar no âmbito da contratação colectiva.

No caso das empresas com riscos de silicose (por exemplo, indústria extractiva), os serviços médicos do trabalho já eram obrigatórios desde 1962. A partir de 1967, só as empresas industriais com 200 ou mais trabalhadores, além das que apresentavam “riscos de silicose” estavam obrigadas, dentro do prazo de dois anos, a criar serviços privativos de medicina do trabalho.

A criação do Serviço Nacional de Saúde, em 1979, e a reforma do Ministério da Saúde, em 1984, bem como a Lei de Bases da Saúde, no mesmo ano, não foram acompanhadas de quaisquer inovações no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho, quer a nível legislativo e regulamentar, quer a nível técnico e organizativo, continuando o reconhecimento e a reparação dos danos provenientes da exposição a riscos profissionais a não estarem integrados num sistema geral e universal de segurança social.

Em 1990, é aprovada a nova lei de bases da saúde – Lei n.º 48/90, de 24 de Agosto, dando-se prioridade à promoção da saúde e à prevenção da doença, garantindo-se a igualdade de oportunidades no acesso aos cuidados de saúde, na distribuição dos recursos e na utilização dos serviços. Todavia, este diploma não faz qualquer referência à segurança e saúde no trabalho, limitando-se a incluir, nos grupos sujeitos a maior risco que deverão ser objecto de vigilância especial, “os trabalhadores cuja profissão o justifique”, LUÍS GRAÇA, Textos sobre saúde e trabalho, disponível em http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos_papers.html.

⁷¹ CCE, Comissão das Comunidades Europeias – Recomendação relativa à medicina do trabalho na empresa, Jornal Oficial das Comunidades Europeias 2181 (31-862), 11-18.

⁷² No mesmo sentido veja-se, ACT, ob. cit., pág. 13.

⁷³ Sobre o assunto veja-se BENJAMIN O. ALLI, Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho, OIT e ACT, 2008, pág. 24.

⁷⁴ JORGE MIRANDA – RUI MEDEIROS, Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I, Introdução Geral, Preâmbulo, Coimbra Editora, 2005, a este propósito refere que “*neste contexto do direito à protecção da saúde, quando conjugado com os referidos direitos fundamentais, apresenta um conteúdo mínimo directamente aplicável e vincula as próprias entidades privadas, podendo, nesta dimensão mínima, um comportamento omissivo quer das entidades públicas quer dos próprios particulares configurar-se como ilícito e ser correspondentemente sancionado*”.

Só a colaboração de todos (trabalhadores, representantes e empregadores) pode conduzir à implementação de políticas de prevenção que permitam uma evolução em matéria de segurança e saúde no trabalho.

2.2. Enquadramento nacional

Como se referiu supra, Portugal foi um dos primeiros países a preocupar-se com as questões relativa à segurança e saúde no trabalho. Esta preocupação, não se tem desvanecido ao longo dos tempos, antes pelo contrário, tem sido objecto de uma preocupação constante e crescente, que remonta a 1855 ⁽⁷⁵⁾.

Assim, o primeiro instrumento normativo surge em 1855, não no sentido jurídico-laboral, concernente à segurança e saúde no trabalho mas como um regulamento sobre Higiene, Segurança e Salubridade nos Estabelecimentos Industriais. Posteriormente, versando sobre a mesma matéria, surgem os Decretos de 3 de Outubro de 1860 e de 21 de Outubro de 1863 ⁽⁷⁶⁾.

Nos anos subsequentes surgem outros diplomas abarcando outras áreas de actividade, as quais eram vistas pelo legislador, outrossim, fontes de risco ⁽⁷⁷⁾.

Um novo regulamento sobre Higiene, Salubridade e Segurança dos Estabelecimentos Industriais é aprovado em forma de Decreto sob o n.º 83464, de 25 de Agosto de 1922.

Até então, a legislação sobre segurança, higiene e salubridade nos locais de trabalho, encontrava-se dispersa, tendo-se operado a sua condensação através do Decreto 83464 que veio regulamentar o Decreto n.º 4351, de 29 de Maio de 1915.

Aquele diploma que previa disposições gerais e especiais para as indústrias insalubres, perigosas ou tóxicas veio a ser substituído pelo Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, constante da Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro.

O Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços, somente veio a ser aprovado na

⁷⁵ Sobre o assunto veja-se LOBO XAVIER, Curso de Direito do Trabalho, I - Introdução, quadros organizacionais e fontes, Verbo, Lisboa, 2004, 3.ª ed., pág. 59 e ss., LUÍS GRAÇA, Textos sobre Saúde e Trabalho, disponíveis em <http://www.ensp.unl.pt/textos.papers.html>, MILENA ROUXINOL, ob. cit., pág. 47 e ss.

⁷⁶ Sobre o surgimento deste decreto veja-se, MILENA ROUXINOL, ob. cit., nota de rodapé n.º 51, pág. 48.

⁷⁷ Uma análise pormenorizada sobre os diplomas, MILENA ROUXINOL, ob. cit., pág. 48.

década de oitenta, do século passado, através do Decreto - Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto.

Ao longo dos anos foram-se sucedendo vários diplomas que tutelavam e regulavam o trabalho das mulheres e dos menores, em diferentes aspectos jurídico-laborais ⁽⁷⁸⁾.

De notar que, a tutela jurídica do Direito da Segurança e Saúde no Trabalho, foi um processo moroso e gradual que só se veio a consolidar-se na década de 90 do século XX.

É, pois, a partir desta altura que se dá a evolução da matéria relativa à segurança e saúde no trabalho.

Deste modo, com a publicação do Decreto-Lei n.º 441/91 ⁽⁷⁹⁾, de 14 de Novembro - Lei-quadro -, pretendeu-se garantir uma efectiva prevenção de riscos profissionais, abrangendo todos os trabalhadores e todos os sectores de actividade, indubitavelmente, com o intuito de aumentar a competitividade e, consequentemente, a redução da sinistralidade.

O Decreto-Lei n.º 441/91 ⁽⁸⁰⁾, de 14 de Novembro transpôs para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 89/391/CEE ⁽⁸¹⁾, cujos princípios visavam promover a melhoria da segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no trabalho, princípios com assento na nossa CRP, nomeadamente nos art.º 59.º e 64.º.

Volvidos 3 anos, o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, posteriormente, alterado pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, estabelece o regime de organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho previstas no art.º 13.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, conforme estatui o seu art.º 1.º ⁽⁸²⁾.

⁷⁸ O nosso estudo, quanto à evolução histórica quer a nível internacional quer a nível nacional, é despretensioso pois aquilo a que nos propomos é, somente, dar uma visão geral sobre os principais diplomas relacionados com a segurança e saúde pelo que, para maiores desenvolvimentos, a nível nacional, veja-se MILENA ROUXINOL, ob. cit., pág. 48 a 52.

⁷⁹ Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, faz impender sobre as entidades empregadoras a obrigação de organizar tais actividades, remetendo para regulamentação própria aspectos atinentes ao regime da organização e funcionamento dos serviços, bem como os relativos às qualificações dos técnicos que asseguram tais funções

⁸⁰ Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, faz impender sobre as entidades empregadoras a obrigação de organizar tais actividades, remetendo para regulamentação própria aspectos atinentes ao regime da organização e funcionamento dos serviços, bem como os relativos às qualificações dos técnicos que asseguram tais funções

⁸¹ O Livro Branco dos Serviços de Prevenção (Ed. IDICT/1999) refere que: "esta Directiva é de carácter horizontal e aplica-se, indiferenciadamente, a todos os sectores e ramos de actividade económica, pública ou privada, tendo como grandes objectivos: - Melhorar a segurança e saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho; Constituir uma componente social do mercado interno; Constituir o quadro jurídico de referência a ser respeitado pelas Directivas especiais que são normas jurídicas de conteúdo acentuadamente técnico; Estabelecer critérios gerais da política comunitária, sendo referência obrigatória para a interpretação das restantes Directivas e das normas nacionais de harmonização").

⁸² Na regulamentação, que ora se desenvolve, procurou-se aproveitar a experiência, entretanto recolhida, do funcionamento dos serviços médicos do trabalho, regulados pelo Decreto-Lei n.º 47511 e pelo Decreto n.º 47512, ambos de 25 de Janeiro de 1967, e a

O Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março, transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 89/655/CEE, do Conselho, de 30 de Novembro de 1989, alterada pela Directiva n.º 95/63/CE, do Conselho, de 5 de Dezembro de 1995, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho.

Nos termos do art.º 2.º o âmbito de aplicação está estabelecido no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

Por sua vez, a publicação da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código de Trabalho, transpõe para a ordem jurídica interna várias Directivas Comunitárias ⁽⁸³⁾.

A anterior Lei prevê, sem grandes alterações, nos art.ºs 272.º e ss e nos art.ºs 211.º e ss. da RCT o regime estabelecido pelo DL 26/94, de 1 de Fevereiro.

Por sua vez, a Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (Actual Código do Trabalho) e a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro para além de referirem as directivas comunitárias que vinham fazendo parte do elenco do art.º 2 da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, procedem ao aditamento de novas directivas.

A Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, transpõe a Directiva n.º 89/391/CEE ⁽⁸⁴⁾, do Conselho, de 12 de Junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

Importa ainda referir que, com a entrada em vigor da Lei n.º 102/2009, foram revogados os DL n.º 441/91, de 14 de Novembro, DL n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, DL 29/2002, de 14 de Fevereiro e a Portaria 1179/95, de 26 de Setembro.

resultante de outros instrumentos normativos, que, em diversas empresas, serviram de suporte à criação dos serviços, de segurança, higiene e saúde no trabalho.

⁸³ Não curamos de aqui fazer a referência a todas as Directivas pelo que remetemos para o art.º 2.º do preâmbulo da referida Lei.

⁸⁴ A presente Directiva ainda se mantém em vigor apesar de ter sido alterada pela Directiva n.º 2007/30/CE, cujo prazo de transposição nos Estados-membros se prolonga até 31.12.2012.

CAPITULO II

A OBRIGAÇÃO/DEVER DE SEGURANÇA E SAÚDE NO CONTEXTO DE TRABALHO

1. A segurança e saúde do trabalho como um dever público

Se num primeiro momento não havia a preocupação na regulamentação das relações laborais, uma vez que se entendia que no âmbito das relações privadas, imperava a autonomia privada, e nesse sentido não devia haver intervenção do Estado, o mesmo não se pode dizer a partir da Revolução Industrial.

Como já foi referido anteriormente, no período anterior à Revolução Industrial, não existiam normas jurídicas que protegessem os trabalhadores das péssimas condições de trabalho de que eram vítimas ⁽⁸⁵⁾.

As regras existentes eram impostas pelos próprios empregadores não tendo estes qualquer tipo de preocupação com aqueles que, na verdade, eram a força de trabalho e a fonte de riqueza. Assim, imperava a ausência normativa uma vez que se entendia que o Estado não devia intervir nas relações de trabalho entre patrões e trabalhadores, posição que advinha dos princípios liberais. Desta forma, consagrava-se a autonomia da vontade como fonte única e exclusiva que devia reger as relações laborais. Consequentemente, por ausência de regulamentação, o trabalho desenvolvia-se em ambientes insalubres e superlotados, os dias de trabalho eram extenuantes e o manejo de novas máquinas aumentava o risco ⁽⁸⁶⁾. O livre arbítrio, por parte dos empregadores, imperava e a liberdade dos trabalhadores era ilusória, o que se traduzia numa desigualdade das partes.

As fortes manifestações e movimentos que propugnavam por melhores condições de trabalho para os trabalhadores produziram uma nova atitude do Estado. Isto é, o Estado abandona o seu papel de mero observador e assume um papel interventivo.

⁸⁵ Foi por via desta “degradação das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores ao longo do século XIX que se tornou imperiosa a intervenção legislativa para repressão das situações de maior abuso por parte dos empregadores, em matéria de tempo, de condições de higiene e salubridade nos estabelecimentos e em matéria de acidentes de trabalho e de prevenção de outros riscos sociais associados ao trabalho”, nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., pág. 26.

⁸⁶ Assim se pronuncia LEODEGÁRIO MARCOS, *La Seguridad e Higiene del Trabajo como obligacion contractual y como deber público*, Ministerio de Trabajo, Primera Edicion, Madrid, 1975, pág. 23.

O intervencionismo estatal assume particular relevância no Direito do Trabalho, pois é no campo das relações laborais que surgem as primeiras e as mais específicas manifestações do intervencionismo administrativo.

Inicialmente, a intervenção do estado ocorre, por via excepcional, para proteger os trabalhadores mais fracos e oprimidos para os quais a exploração foi mais evidente, como por exemplo: as crianças e as mulheres, proibindo ou limitando o seu trabalho e para remediar as dolorosas consequências sociais dos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho estabelecendo tímidos sistemas indemnizatórios ⁽⁸⁷⁾ ⁽⁸⁸⁾.

Na segunda metade do século XIX, assiste-se ao intervencionismo do Estado ⁽⁸⁹⁾ nas relações privadas, por toda a Europa, operando, assim, o rompimento com o sistema baseado no “*laissez faire*” liberal na vertente política, económica e jurídica ⁽⁹⁰⁾ ⁽⁹¹⁾.

Com a Revolução Industrial, sentiu-se a necessidade de proteger os trabalhadores e, essa forma de protecção tinha de partir de uma regulamentação jurídica específica ⁽⁹²⁾.

Assim, o Estado toma consciência da necessidade de que deve assumir uma função de tutela de interesses colectivos.

Dúvidas não restam que o intervencionismo do Estado constitui um facto histórico e que as primeiras normas que marcam a sua intervenção, no campo do trabalho, assentam numa natureza protectora e destinaram-se a proteger uma certa categoria de trabalhadores ⁽⁹³⁾.

Podemos afirmar, portanto, que o tema da Segurança e da saúde está intimamente ligado às origens do Direito do Trabalho ⁽⁹⁴⁾, por via do seu nascimento como disciplina jurídica autónoma.

⁸⁷ Vide, LEODEGÁRIO MARCOS, La seguridad e higiene del trabajo como obligacion contratual y como deber publico, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1975, pág. 24.

⁸⁸ a intervenção estatal, com carácter excepcional a certas categorias de trabalhadores, com o decorrer do tempo, foi sendo intensificada e estendendo-se à generalidade dos trabalhadores e sobre diferentes aspectos

⁸⁹ Cfr. MENEZES LEITÃO, Direito do Trabalho, ob. cit., pág. 37 e ss; ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 95 e ss.

⁹⁰ Neste sentido LEODEGÁRIO MARCOS, ob. cit., pág. 21.

⁹¹ Nas palavras de ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 85, a “*Questão Social, consequência dos problemas desencadeados após a Revolução Industrial, levou ao aparecimento do chamado «moderno» Direito do Trabalho, no qual se verifica uma crescente intervenção do Estado. De facto, até então, as relações jurídicas laborais, nos seus vários aspectos, encontravam-se na dependência da vontade das partes. O Estado intervinha só, como acontece na maioria dos contratos, para solucionar determinados conflitos de interesses, estabelecendo como deviam ser dirimidos, numa base equitativa*”.

⁹² E assim sucedeu, pois as primeiras normas laborais assentavam na protecção dos trabalhadores quanto aos tempos de trabalho, de condições de higiene e salubridade nos estabelecimentos e em matéria de acidentes de trabalho e de prevenção de outros riscos sociais associados ao trabalho. Num primeiro momento estas normas tiveram uma aplicação restrita, ou seja, aplicavam-se a determinadas áreas e a certa categoria de trabalhadores, particularmente às mulheres e crianças, contudo, paulatinamente estenderam-se a todos os trabalhadores, vide MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., pág. 27.

⁹³ Como refere ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 85, “*a partir da Questão Social surge um elemento novo: a relação laboral deixa de estar somente dependente da vontade das partes, passando a existir um terceiro facto – a intervenção estadual*”.

⁹⁴ ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 69 e 70, critica o facto de alguns autores pretenderem explicar que o Direito do Trabalho nasce dos problemas criados na segunda metade do séc. XIX, em que houve um conflito entre classes. Considera que a Revolução Industrial conduziu ao desenvolvimento de regras que implicaram, nomeadamente, a dignificação de vida dos trabalhadores, e que despertaram uma vocação humanitária e social do Direito, mas considerar-se que todo o Direito é o produto de um conflito entre

Em Inglaterra, país onde primeiro e com mais intensidade se manifestaram as consequências sociais da Revolução Industrial, a primeira lei data de 1802, e versa sobre o trabalho dos aprendizes, impondo aos empregadores determinadas obrigações de higiene e segurança (⁹⁵).

Em Espanha, a primeira lei data de 1873, e proíbe o trabalho a crianças menores de dez anos; horários de trabalho superiores a oito horas a rapazes dos treze aos quinze anos e às raparigas dos quinze aos dezassete.

Nos demais países industrializados, análoga ocorrência se regista, unicamente com diferenças cronológicas.

Em Portugal, a primeira lei que se conhece data de 14.04.1891, e versava sobre a Higiene e Segurança do Trabalho no sector da construção civil.

A elaboração de políticas de segurança e saúde no trabalho, bem como a garantia da sua aplicação incumbe ao Estado enquanto Estado Social, através dos meios legislativos de que dispõe (⁹⁶), a partir dos quais as partes, no exercício da autonomia privada podem materializar de harmonia com as disposições legislativas, sem restringir o nível de protecção mínimo imposto pela lei.

Esta função do Estado está patente no n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, quando determina: “*o dever do Estado em prosseguir com a integração de conteúdos sobre a segurança e a saúde no trabalho nos currículos escolares dos vários níveis de ensino, tendo em vista uma cultura de prevenção no quadro geral do sistema educativo e a prevenção dos riscos profissionais como preparação para a vida activa, bem como nas acções de educação e formação profissional de forma a permitir a aquisição de conhecimentos e hábitos de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais*”.

Como se vê, está bem patente a intervenção do Estado nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho, criando condições de aprendizagem, sensibilização e uma cultura de prevenção de riscos profissionais, acidentes de trabalho e doenças profissionais, abrangendo não só os trabalhadores na vida activa mas também preparando os jovens nesse sentido.

duas classes, que não conseguem coexistir em colaboração, corresponde a uma perspectiva inaceitável. Entende que os conflitos laborais que surgiram têm de ser vistos numa perspectiva jurídica e não como uma permanente luta social. E acrescenta, a relação de trabalho não se inicia com a Revolução Industrial; antes desta já havia contrato de trabalho. A origem do Direito do Trabalho encontra-se no Direito Civil, pois, fazendo parte do Direito Privado Comum, as suas raízes históricas estão no Direito Romano.

⁹⁵ Cfr. LEODEGÁRIO MARCOS, ob. cit., pág. 29.

⁹⁶ Desta forma, o Estado, em questões de matéria social, através das normas aprovadas, de carácter imperativo, limitou a liberdade contratual dos empregadores, impondo-lhes deveres mínimos em matéria de tempo de trabalho, de segurança e higiene do trabalho e de protecção contra riscos sociais ligados ao trabalho, conforme refere, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., pág. 27.

Nos termos do n.º 3, do mesmo dispositivo legal, o Estado promove acções de formação e informação destinadas a empregadores e trabalhadores, bem como acções de informação e esclarecimentos públicos nas matérias da segurança e saúde no trabalho.

Reconhece-se ao Estado a preocupação no desenvolvimento de políticas e mecanismos legais, consagrados na Lei Fundamental, com a clara intenção de proteger o trabalhador enquanto titular de direitos, liberdades e garantias, de forma a dissipar as desigualdades existentes entre as partes, fruto da subordinação jurídica em que se encontra o trabalhador.

Desta forma, o Estado ao criar normas reguladoras ou protectoras consagram direitos fundamentais aos sujeitos sendo-lhes reconhecidos direitos individuais de protecção sob a forma de direitos subjectivos.

Todavia, é impossível que a legislação preveja todos os riscos existentes nos locais de trabalho, o que torna imperiosa a sua previsão através da celebração de acordos colectivos entre os parceiros sociais.

2. Princípios gerais de prevenção

A Segurança e Saúde no Trabalho contempla uma variedade de domínios e simultaneamente implica a interacção de uma multiplicidade de áreas que no seu conjunto se complementam.

Todavia, apesar dos diferentes interesses em causa, e de uma diversidade de preocupações que levantam, podemos identificar alguns princípios básicos, a saber (⁹⁷):

1. “Todos os trabalhadores têm direitos;
2. São necessárias políticas de segurança e saúde no trabalho;
3. Deve ser concebido um programa nacional para a segurança e saúde no trabalho;
4. Os parceiros sociais (empregadores e trabalhadores) e outras partes interessadas terão de ser consultadas;
5. Os programas e políticas de segurança e saúde no trabalho devem ter como objectivo tanto a prevenção como a protecção;

⁹⁷ Para o desenvolvimento dos princípios básicos, veja-se, ALLI, BENJAMIN O., ob. cit., pág. 21 a 23.

6. Deve ser promovida a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho;
7. A informação é vital para o desenvolvimento e implementação de programas e políticas eficazes;
8. A promoção da saúde constitui um elemento central de uma prática de saúde no trabalho;
9. Devem ser criados serviços de saúde no trabalho que cubram todos os trabalhadores;
10. Devem ser disponibilizados serviços de reparação, reabilitação e curativos a todos os trabalhadores que sofram lesões e acidentes no local de trabalho ou de doenças profissionais;
11. A educação e formação são componentes essenciais de ambiente de trabalho seguro e saudáveis;
12. Os trabalhadores, empregadores e autoridades competentes têm certas responsabilidades, deveres e obrigações;
13. As políticas devem ser aplicadas”.

A Directiva Quadro n.º 89/391/CEE, de 12 de Junho institui uma responsabilidade intransferível aos empregadores, incumbindo-lhes a aplicação de medidas a fim de asseverarem a segurança e saúde dos trabalhadores em contexto de trabalho.

A fim de se alcançar este desiderato, os princípios de prevenção devem ser implementados nos próprios locais de trabalho, tendo em atenção os riscos em potência e os seus intervenientes, dando primazia a medidas que induzam a eliminação dos riscos.

Neste sentido, impõe-se a criação e o desenvolvimento de um conjunto de meios a serem levados a cabo pela constituição de serviços de prevenção, serviços estes que terão de assumir um papel fulcral na efectivação da prevenção integrada com elevado nível de eficácia.

Por conseguinte, nos termos da Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho, alterada pela Directiva n.º 2007/30/CE (⁹⁸), de 20 de Junho, são estabelecidos 9 princípios gerais de prevenção, destinados a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho, estes assumidos pela Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, a saber:

⁹⁸ A Directiva n.º 2007/30/CE, de 20 de Junho, teve em vista a simplificação e a racionalização dos relatórios relativos à aplicação prática, mantendo os princípios insitos na Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho.

1. Evitar os riscos;
2. Avaliar os riscos que não possam ser evitados;
3. Combater os riscos na origem;
4. Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;
5. Ter em conta o estágio de evolução da técnica;
6. Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
7. Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho;
8. Dar prioridade às medidas de prevenção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
9. Dar instruções adequadas aos trabalhadores.

De notar, ainda, que a Lei n.º 102/2009 (⁹⁹), de 10 de Setembro, que revogou o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, este alterado posteriormente pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, transpõe para o direito interno as directivas acima identificadas, bem como as que a seguir se indicam:

- a. Directiva n.º 91/383/CEE, do Conselho, de 25 de Junho, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporária;
- b. Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
- c. Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;

⁹⁹ Cfr. art.º 2 da LPSST.

- d. No que respeita à protecção do património genético, as directivas contendo prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho contra os agentes químicos, físicos e biológicos, designadamente a Directiva n.º 90/394/CEE, do Conselho, de 28 de Junho, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho, alterada pelas Directivas n.ºs 97/42/CE, do Conselho, de 27 de Junho, e 1999/38/CE, do Conselho, de 29 de Abril, a Directiva n.º 90/679/CEE, do Conselho, de 26 de Novembro, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho, alterada pela Directiva n.º 93/88/CEE, do Conselho, de 12 de Outubro, e a Directiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de Abril, relativa à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho.

A LPSST, nos termos do seu art.º 1.º, regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, conforme determinação do art.º 284.º do Código do Trabalho, no que respeita à prevenção ⁽¹⁰⁰⁾.

No mesmo sentido da Directiva quadro, preconiza o Capítulo I da Secção II, da LPSST, os princípios gerais e sistema de prevenção de riscos profissionais.

A afirmação de que o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou colectiva, que detenha a gestão das instalações em que a actividade é desenvolvida, encontra-se prevista no art.º 5.º.

Esta acção preventiva só pode ser materializada se, na prática, quer os serviços de prevenção quer as empresas respeitarem a hierarquia dos princípios gerais de prevenção, caso contrário o seu efeito útil desvanecer-se-á, ficando-se em presença de

¹⁰⁰ De referir que o capítulo IV sob a epígrafe Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, determina no art.º 281.º do Código do Trabalho os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho a saber: “n.º 1 - o trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde; n.º 2 - o empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção; n.º 3 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa; n.º 5 - a lei regula os modos de organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, que o empregador deve assegurar; n.º 7 - os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador” (sublinhado nosso).

Como se constata, não é só ao empregador que são incumbidas obrigações. Aos trabalhadores, também, são impostas obrigações, ou seja, aqueles têm o dever de cumprir com as medidas implementadas na organização por parte do empregador.

abordagens preventivas de índole correctiva como acontecia, de resto, antes da celebração e implementação da Directiva Quadro.

3. A obrigação do empregador na aplicação dos meios de prevenção – uma obrigação com natureza jurídica.

Como acabamos de referir, a responsabilidade atribuída ao empregador por meio da Directiva Quadro n.º 89/391/CEE, de 12 de Junho, e demais diplomas legais, na aplicação de medidas com o propósito de garantir a Segurança e Saúde do trabalhador, coloca em si a aferição quanto à sua natureza.

O dever de segurança e saúde no trabalho que impende sobre o empregador aduz uma natureza dual ⁽¹⁰¹⁾, ou seja, uma obrigação de natureza privada, pois o dever de prevenção provém de um contrato de trabalho, e uma natureza pública, na medida em que a obrigação de zelar pela segurança e higiene do trabalhador é imposta e regulada por lei.

Neste sentido, a segurança e saúde no trabalho é um bem jurídico protegido que mereceu consagração constitucional ⁽¹⁰²⁾.

Os aspectos conducentes às relações laborais não são indiferentes ao poder público sendo objecto de intervenção estatal, *inter alia*, no domínio da segurança do emprego, no direito ao trabalho, em matéria de salários. Também, na matéria relativa à SST se vê a intervenção do Estado na regulamentação imperativa ⁽¹⁰³⁾ sobre as condições de higiene, segurança e saúde em que a prestação de trabalho se desenvolve.

Está patente a intervenção do legislador nas relações privadas com um único objectivo: o de impor ao empregador medidas que permitam assegurar aos trabalhadores condições de trabalho dignas e isentas de perigo ⁽¹⁰⁴⁾. Isto porque, o Estado não pode

¹⁰¹ Neste sentido se pronuncia JOÃO CALVÃO DA SILVA, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, STVDIA IVRIDICA 96 AD HONOREM – 4, Vol. II, Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2009, pág. 920.

¹⁰² Foi também o que aconteceu em Espanha, como nos é referido por LEODEGARIO MARCOS, ob. cit., pág. 56, a segurança e higiene enquanto prevenção dos riscos laborais tem um importante significado jurídico-público e que mereceu consagração na Lei Fundamental, que é a Lei do Trabalho, de 9 de Março de 1938, que afirma solenemente na Declaração II que “O Estado se compromete a exercer uma acção constante e eficaz na defesa do trabalhador. Limitará convenientemente a duração da jornada, para que não seja excessiva e, outorgará ao trabalho um conjunto de garantias de defesa e ordem humanitária”.

¹⁰³ A concepção individualista em que o Direito do Trabalho era visto como mero «direito do contrato civil» cede lugar à intervenção do Estado, com a criação de normas imperativas mínimas que limitam a liberdade contratual das partes, estabelecendo garantias mínimas para o trabalhador insusceptíveis de derrogação mesmo com o acordo das partes, in JOÃO MOREIRA SILVA, Direitos e Deveres dos sujeitos da relação individual de trabalho, Almedina, 1983, pág. 17 e ss.

¹⁰⁴ No mesmo sentido, LEODEGARIO MARCOS, ob. cit., pág. 57. O autor refere ainda que a forte regulamentação em matéria de segurança e higiene fundamenta-se em considerações sociais, económicas e jurídicas. Socialmente existem razões de interesse geral. Uma eficaz política de prevenção com vista a diminuir o número de acidentes e doenças de trabalho, reduz o número de dias perdidos de trabalho e, consequentemente, os encargos da segurança social e o valor das indemnizações e despesas com médicos e medicamentos. Toda a sociedade beneficia desta política de prevenção. Economicamente, os problemas que os acidentes de trabalho

deixar nas mãos dos particulares, empregadores e trabalhadores, a fixação das condições de segurança e saúde no trabalho, cabe-lhe a si o dever público de as fixar.

A segurança e saúde do trabalho é uma condição da prestação de trabalho, e, embora seja regulada por intervenção do Estado, assenta numa natureza contratual, o contrato de trabalho, no qual se expressam os direitos e deveres das partes no cumprimento daquelas normas.

De notar, ainda, que a Declaração de Seul 2008, sobre segurança e saúde no trabalho, afirma que um ambiente de trabalho seguro e saudável é um direito humano fundamental ⁽¹⁰⁵⁾.

As normas sobre segurança e higiene no trabalho são uma das manifestações mais antigas da intervenção estatal limitativa da autonomia da vontade das partes na relação de trabalho.

A preocupação nesta regulamentação consistiu no facto de o empregador controlar ou estar em condições de controlar o lugar no qual se presta o trabalho, bem como as instalações e todos os meios materiais colocados à disposição do trabalhador e nessa medida, cabe-lhe o dever de reduzir ao mínimo a insalubridade e a perigosidade do meio ⁽¹⁰⁶⁾, por aplicação de meios de prevenção.

Para o efeito, a lei impõe ao empregador, por força do princípio da boa fé ⁽¹⁰⁷⁾, a aplicação de deveres acessórios em matéria de segurança e saúde no trabalho, a fim de se garantir protecção jurídica e inexistência de danos àquele que é considerado, na relação contratual laboral, a parte mais fraca ⁽¹⁰⁸⁾.

A protecção da segurança e saúde do trabalhador, que cabe ao empregador, é considerado o dever acessório mais importante ⁽¹⁰⁹⁾. E, nessa medida, cabe-lhe proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, quer do ponto de vista físico e moral, art.º 127.º, n.º 1, alínea c), quer quanto à prevenção de riscos e doenças profissionais. Determina ainda a Lei o dever do empregador em indemnizar os prejuízos resultantes dos acidentes de trabalho, art.º 127.º, n.º 1, alínea g), bem como adoptar as medidas que decorram de lei ou IRCT, art.º 127.º, n.º 1, alínea h), fornecendo ao

ocasionam no normal desenvolvimento da produção produziram o seguinte slogan: “trabalho seguro=trabalho produtivo”. Assim, um ambiente de trabalho em que a segurança é a base fundamental e a adequação do trabalhador ao posto de trabalho que ocupa, influenciam positivamente os rendimentos e diminuem a fadiga e o excesso de trabalho. O interesse Jurídico radica no direito do trabalhador à vida e à sua integridade física e moral, “de forma que as medidas de prevenção de riscos profissionais estimulam-se como garantias jurídicas da vida, asseguradas por preceitos legais de carácter obrigatório”.

¹⁰⁵ Cfr. http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html.

¹⁰⁶ Cfr. MANUEL ALONSO OLEA e MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 23.º ed. rev. Civitas Ediciones, Madrid, 2005, pág. 263.

¹⁰⁷ Consoante se determina no art.º 126.º, n.º 1 do CT.

¹⁰⁸ MENEZES ob. cit., pág. 386.

¹⁰⁹ Posição defendida por MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 386.

trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doenças, art.º 127.º, n.º 1, alínea i).

O não cumprimento dessas obrigações acarreta para a entidade empregadora responsabilidades indemnizatórias, administrativas e até penais ⁽¹¹⁰⁾ ⁽¹¹¹⁾.

3.1. O dever de vigilância, de promoção e prevenção do risco – uma dívida contratual laboral ⁽¹¹²⁾ ⁽¹¹³⁾,

Da celebração do contrato de trabalho ⁽¹¹⁴⁾ derivam obrigações recíprocas para ambas as partes ⁽¹¹⁵⁾, sendo certo que a obrigação de cada uma das partes corresponde a um direito correlativo da outra ⁽¹¹⁶⁾. Dito de outra forma, sempre que cabe ao empregador uma obrigação, cabe ao trabalhador um direito – e vice-versa – em matéria de segurança e saúde ⁽¹¹⁷⁾.

Assim, incumbe aos empregadores a implementação de políticas de promoção e prevenção, por forma, a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que, consequentemente, obriga a que estes tenham um conhecimento dos riscos profissionais e estejam empenhados na promoção da segurança e saúde no trabalho.

Uma atitude preventiva, a levar a cabo pelo empregador, deve ser desenvolvida atendendo aos princípios, normas e regras que, para além de outras, visem: a promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, o desenvolvimento da investigação no domínio

¹¹⁰ Sobre a responsabilidade pelo incumprimento das regras de segurança pronunciar-nos-emos no Capítulo III.

¹¹¹ Neste sentido se pronuncia MONTROYA MELGAR, in *Derecho del trabajo*, vigésima novena edición, Madrid, 2008, pág. 402, dizendo: “o dever de segurança e saúde no trabalho obriga basicamente aos empresários e tem uma dupla protecção: trata-se de uma obrigação privada, contratual, de cujo incumprimento derivam responsabilidades indemnizatórias, e ao mesmo tempo um dever jurídico-público frente ao Estado (dever de cumprir a «norma sobre a prevenção de riscos laborais» constituída na lei nos regulamentos e demais normas legais e convencionais sobre a matéria), de cuja infracção derivam responsabilidades administrativas e mesmo penais”.

¹¹² JOÃO CALVÃO DA SILVA, ob. cit., pág. 915 e 916, diz que o fundamento da obrigação geral de segurança é o dever de vigilância que se impõe à entidade patronal, competindo-lhe avaliar os riscos e planificar acções preventivas, verificar o cumprimento e a eficácia das medidas de segurança.

¹¹³ Segundo MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, in *Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, 3.ª ed. revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Almedina, 2009, pág. 627 e 628, os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho que a lei estabelece, prosseguem dois objectivos primordiais: o objectivo da prevenção dos riscos profissionais e o objectivo da promoção da saúde do trabalhador, nos termos do art.º 281.º, n.º 2 do CT, que para a sua concretização a lei impõe ao empregador, um conjunto de deveres.

¹¹⁴ O contrato de trabalho não é visto somente como um simples acordo tendo em vista a actividade laboral e a correspondente retribuição, mas também como essa prestação de trabalho é efectuada sob a autoridade e direcção da contraparte, conforme refere Rui Assis, in *O Poder de Direcção do Empregador*, Configuração geral e problemas actuais, Coimbra Editora, 2005, pág. 35.

¹¹⁵ No mesmo sentido LEODEGARIO MARCOS refere: “O contrato de trabalho, como todo o contrato, nasce de um acordo de vontades e gera obrigações para as partes”. Alude à posição defendida por Alonso Garcia referindo que para este autor o contrato de trabalho, como todo contrato “gera obrigações, embora devesse indicar que essa geração derivada do contrato de trabalho é a relação jurídica em questão, da qual fazem parte – como conteúdo da mesma – as obrigações dos sujeitos da relação”.

¹¹⁶ Cfr. MANUEL ALONSO OLEA e MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE, ob. cit., pág. 261.

¹¹⁷ É este o sentido vertido no art.º 126.º do Código do Trabalho: “O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações”.

da segurança, higiene e saúde no trabalho, a educação, formação e informação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho, a eficácia de um sistema de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho (¹¹⁸).

Por conseguinte, na aplicação das medidas de prevenção (¹¹⁹), o empregador deve reunir os meios necessários (¹²⁰) e os serviços adequados (¹²¹), bem como o equipamento de protecção que se mostre necessário para o desenvolvimento da actividade e função, tendo sempre presente a evolução da técnica em todos os seus aspectos.

Assim cabe, desde logo, ao empregador a obrigação de fornecer uma informação (¹²²) actualizada (¹²³), no que diz respeito aos riscos para a segurança e saúde, as medidas de protecção e de prevenção, bem como a forma como estas se aplicam, quer digam respeito ao posto de trabalho ou função, quer digam respeito à empresa na sua globalidade.

De referir que este dever de informação (¹²⁴) do empregador, plasmado no art.º 106.º e ss. do CT, corresponde à actual transposição da Directiva 91/533/CE do Conselho, de 14 de Outubro de 1991, no tocante à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (¹²⁵).

Este dever de informação estende-se, ainda, às medidas e às instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente (¹²⁶), aos primeiros socorros, ao combate a

¹¹⁸ Deveres que decorrem do art.º 127.º do CT.

¹¹⁹ Estas medidas devem ser, antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as actividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de protecção da segurança e saúde do trabalhador, conforme determinação legal ínsita no n.º 3 do art.º 15.º da LPSST.

¹²⁰ Os meios necessários são, nomeadamente, nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação.

¹²¹ Serviços que podem revestir a forma de serviços internos ou externos ou mistos, consoante a dimensão da empresa.

¹²² O dever de informação é um dever recíproco das partes, conforme consta do CT, respeitando o n.º 1 ao empregador e o n.º 2 ao trabalhador. De igual forma o n.º 1 do art.º 19.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, dá-nos a conhecer um dever de informação geral, enquanto no n.º 1 do 43.º da mesma lei é-nos referido um dever de informação específico sobre: al. a) as substâncias e preparações químicas perigosas, os equipamentos de trabalho e os materiais ou matérias-primas presentes nos locais de trabalho que possam representar perigo de agressão ao património genético; al. b) os resultados da avaliação dos riscos; al. c) a identificação dos trabalhadores expostos.

Resulta, ainda, do n.º 2 a obrigação de o empregador colocar à disposição do médico do trabalho ou da entidade pública responsável pela vigilância da saúde dos trabalhadores a informação acima referida.

¹²³ Nos termos do n.º 1 do art.º 19.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, é-nos dado a conhecer um dever de informação geral, enquanto que no n.º 1 do 43.º da mesma lei é-nos dado a conhecer um dever de informação específico sobre: al. a) as substâncias e preparações químicas perigosas, os equipamentos de trabalho e os materiais ou matérias-primas presentes nos locais de trabalho que possam representar perigo de agressão ao património genético; al. b) os resultados da avaliação dos riscos; al. c) a identificação dos trabalhadores expostos.

Resulta, ainda, do n.º 2 a obrigação de o empregador colocar à disposição do médico do trabalho ou da entidade pública responsável pela vigilância da saúde dos trabalhadores a informação acima referida.

¹²⁴ Cfr. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, 2007, pág. 480 e ss.

¹²⁵ Cfr. MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 262 e JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 481 e ss.

¹²⁶ Nos termos do n.º 6 do art.º 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro (¹²⁷), bem como aos trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Esta informação genérica deve ser dada ao trabalhador em vários momentos a saber (¹²⁸):

- i. Aquando da admissão do trabalhador na empresa;
- ii. Quando o trabalhador mude de posto de trabalho ou função;
- iii. Quando sejam introduzidos novos equipamentos de trabalho ou os já existentes sofram alterações;
- iv. E, ainda, no caso de actividades que abranjam trabalhadores de várias empresas permitindo assim relembrar o conteúdo dessa mesma informação.

Assim, e no que diz respeito à vigilância (¹²⁹), é obrigação do empregador firmar uma vigilância da saúde dos seus trabalhadores tendo por base os riscos (¹³⁰) a que aqueles se encontram expostos no local de trabalho (¹³¹).

E, neste sentido, cabe-lhe suportar os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros (¹³²).

Igualmente é obrigação do empregador implementar um plano de prevenção na empresa, conducente à organização de meios e do trabalho.

Assim, quanto à organização de meios, a entidade empregadora deve estar ciente que a planificação da prevenção deve visar não só os trabalhadores mas também terceiros que possam ser susceptíveis de serem atingidos, quer pelos riscos inerentes à actividade desenvolvida, ainda que ela se desenvolva dentro ou fora da empresa.

¹²⁷ Cfr. n.º 9 do referido diploma legal.

¹²⁸ Assim determina no art.º 19.º da citada lei.

¹²⁹ Como refere JOÃO CALVÃO DA SILVA, ob. cit., pág. 916, exige-se ao empregador uma vigilância razoável para o trabalho ser executado em condições de seguras, sendo a sua adequação e efectividade aferida nas circunstâncias de cada caso. E, mais adiante acrescenta que é essencial uma vigilância específica, adequada à situação concreta, pois é impossível uma permanente vigilância de todos os trabalhadores e de cada um dos seus actos.

¹³⁰ JOÃO CALVÃO DA SILVA, ob. cit., pág. 916, refere que, para uma adequada vigilância por parte da entidade patronal, deve incluir também dispositivos e medidas de segurança tendentes a tutelar o trabalhador contra acidentes derivados da sua imperícia, negligência ou imprudência leves.

¹³¹ Cfr. n.º 8 do art.º 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

¹³² Cfr. n.º 12 do art.º 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

Já quanto à organização do trabalho o empregador deve procurar eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores (¹³³).

Incumbe, ainda, à entidade empregadora o dever de adoptar medidas e dar instruções aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente (¹³⁴) que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto permanecer o perigo, salvo casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada (¹³⁵).

Deve, ainda, certificar-se de que os trabalhadores são detentores de conhecimentos e aptidões em matéria de segurança e saúde que lhes permitam exercer as actividades de que foram incumbidos. E, nessa medida, só deve permitir o acesso a zonas de risco grave unicamente a trabalhadores detentores de aptidão e formação adequada.

Daí a importância de a entidade empregadora assegurar aos seus trabalhadores uma formação (¹³⁶) (¹³⁷) adequada no âmbito da segurança e saúde no trabalho, atendendo às funções e ao posto de trabalho em que o trabalhador está inserido.

Um dos factores importantes a ter em conta é a formação dos trabalhadores (¹³⁸) nesta área dando-lhes a conhecer não só a forma de realizar as suas tarefas, mas também a forma como proteger as suas vidas e a dos seus colegas em contexto de trabalho.

O objectivo dos programas de prevenção deve ser o de proporcionar um ambiente seguro e saudável que proteja e promova a saúde dos trabalhadores e a sua capacidade de trabalho.

Por conseguinte, recai sobre o empregador a obrigação de organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho, que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Deste modo, aos trabalhadores a quem tenham sido cometidas funções específicas e responsabilidades quanto à organização das actividades de segurança e

¹³³ Cfr. art.º 127.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

¹³⁴ Nos termos do n.º 6 do art.º 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

¹³⁵ Neste sentido veja-se MONTÓYA MELGAR, ob. cit., pág. 402 e 403.

¹³⁶ Conforme refere JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit., pág. 47, o direito à formação profissional é um direito ligado à realização profissional que se manifesta na relação de trabalho e, nessa medida, configura um verdadeiro direito positivo dos cidadãos perante o estado (direito subjectivo público).

¹³⁷ Sobre a formação profissional, Júlio Gomes, ob. cit., pág. 561 e ss., fala-nos num direito - dever.

¹³⁸ No âmbito da formação deve incluir-se a informação sobre os aspectos de segurança e saúde no trabalho e as formas de evitar ou minimizar a exposição aos perigos, sobre a prevenção e controlo de perigos e protecção contra riscos.

saúde no trabalho, devem ver ser, igualmente, assegurada formação permanente e específica para o exercício das suas funções (¹³⁹).

Ainda sobre o dever de informação que impende sobre as entidades empregadoras, é de suma importância referir que estas estão obrigadas a consultar (¹⁴⁰) previamente e em tempo útil os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores relativamente a:

- 1) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- 2) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- 3) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;
- 4) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- 5) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;
- 6) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- 7) A modalidade de serviços externos a adoptar, bem como o recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das actividades de segurança e saúde no trabalho;
- 8) O equipamento de protecção que seja necessário utilizar;
- 9) As informações referentes a riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- 10) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que causaram incapacidade para o trabalho;
- 11) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

¹³⁹ A propósito do dever empresarial de designar trabalhadores com funções preventivas, veja-se MONTTOYA MELGAR, ob. cit., pág. 403.

¹⁴⁰ Nos termos do n.º 1 do art.º 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

- 12) As medidas tomadas a fim de cumprir a obrigação especial de facultar informação aos trabalhadores com funções específicas no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

Outra situação que se nos coloca é a de quando coexistem várias empresas, estabelecimentos ou serviços, e estas desenvolvem, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho.

Nestas circunstâncias, é dever dos empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, assegurando condições de segurança e saúde aos trabalhadores nas seguintes situações (¹⁴¹):

- 1) Estando os trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência ocasional, responde por esta obrigação a empresa utilizadora;
- 2) Quando se trate de trabalhadores independentes ou de contratos de prestação de serviços, responde a empresa em cujas instalações os trabalhadores desenvolvem a sua actividade;
- 3) Nos demais casos, é responsável a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, devendo assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança e saúde – sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

Importa, por último, assinalar as diferenças entre a natureza das obrigações do empregador na matéria relativa à prevenção de riscos profissionais das que são relativas à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais (¹⁴²).

Não obstante a coexistência de uma relação intrínseca entre ambas, certo é que a sua natureza (¹⁴³) é substancialmente diversa o que implica obrigações diferentes para o empregador.

Deste modo, o dever de o empregador assegurar a reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais (¹⁴⁴) é transferível: no

¹⁴¹ Estas situações encontram acolhimento no art.º 16 da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

¹⁴² O sublinhado é nosso.

¹⁴³ De prevenção e reparação.

¹⁴⁴ Lei 199/97, de 13 de Setembro.

caso das doenças profissionais para o Sistema de Segurança Social (¹⁴⁵) e no caso dos acidentes de trabalho para o sistema segurador (¹⁴⁶).

Já quanto à prevenção dos riscos profissionais a obrigação do empregador é intransferível, porquanto obrigatoriamente têm de ser praticados no dia-a-dia da gestão da empresa.

O mesmo não se passa com a reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais uma vez que estes podem ser assumidos por outras instituições direccionadas para esse fim, contudo, sempre em nome das empresas.

A questão que se coloca é saber se aquela obrigação, é uma obrigação de meios ou uma obrigação de resultado. MANUEL DE ANDRADE, inspirado em LUIGI MENGONI (¹⁴⁷) distinguia as obrigações de meios, das obrigações de resultado com recurso ao seguinte critério: nas obrigações de resultado o que estava em causa era a satisfação do *interesse final* do credor, e o conteúdo da obrigação traduzir-se-ia num resultado satisfatório. Por sua vez nas obrigações de meios o que estava em causa era um interesse *instrumental* do credor, concernente a uma actividade devedora a fim de desenvolver interesses primários, em que o conteúdo da obrigação ordenaria que o devedor desencadeasse uma conduta diligente que mais não seria do que um meio para atingir o interesse primário do credor.

A controvérsia quanto à qualificação das obrigações de meios ou de resultados parece dever-se, em princípio, a uma questão de interpretação das declarações negociais, que de acordo com o entendimento propugnado pela doutrina e jurisprudência, deveria partir da interpretação quanto ao critério de determinação ou indeterminação do conteúdo e quanto ao critério da aleatoriedade ou não aleatoriedade.

Recorrendo ao critério de determinação ou indeterminação, GOMES Da SILVA (¹⁴⁸) diz-nos que «o conteúdo das obrigações de meios é indeterminado – “[a] prestação deve ser individualizada pelo próprio devedor, norteando-se pelo fim a que se destina a

¹⁴⁵ Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais.

¹⁴⁶ Companhia de Seguros.

¹⁴⁷ MANUEL DE ANDRADE *apud* NUNO OLIVEIRA, in *Direito das Obrigações*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2005, pág. 144 e 155.

¹⁴⁸ *Apud* NUNO OLIVEIRA, ob. cit. pág. 146. O autor critica aquelas designações por entender que há sempre uma indeterminação no conteúdo da obrigação e por outro lado, *o término* da relação obrigacional é sempre um resultado. Alega, ainda, que «independentemente de o conteúdo obrigacional se encontrar mais ou menos determinado, o fim ou o resultado dirigiria – teria de dirigir – a conduta do devedor: “quando ao devedor se exigem simples cautelas, simples actos de prudência e de diligência, é o fim em vista a diretriz que o orienta na determinação dos atos que deve praticar, e desempenha por isso papel importantíssimo na estrutura da obrigação”

actividade que lhe é exigida e tomando em consideração as circunstâncias concretas em que se encontra” – e que o conteúdo das obrigações de resultado é determinado (¹⁴⁹).

Quanto ao critério da aleatoriedade, NUNO DE OLIVEIRA (¹⁵⁰), refere que “nas obrigações de meios o resultado é aleatório enquanto nas obrigações de resultado não o é. Por seu turno GOMES DA SILVA entende que a utilização do termo “obrigações de meios” serve para designar as obrigações de conteúdo indeterminado ao passo que a utilização do termo “obrigações de resultado” serve para determinar obrigações de conteúdo determinado.

NUNO DE OLIVEIRA discorda das considerações tecidas por GOMES DA SILVA em torno da distinção entre uma obrigação de meios ou de resultados, uma vez que não atende à distinção entre o conceito e o tipo. Fazendo uso das palavras de NUNO DE OLIVEIRA “o conceito define-se; [o] tipo não se define, descreve-se”. Deste modo, a inserção de uma relação obrigacional como sendo uma obrigação de meios ou de resultados, independentemente dos critérios utilizados, dos argumentos invocados, depende sempre da forma de pensar orientada a tipos (¹⁵¹).

Face à distinção que consequências podem derivar? Podemos apontar duas consequências: a primeira diz respeito à impossibilidade superveniente da prestação, que nas obrigações de meios o devedor ficaria exonerado se a impossibilidade não lhe fosse imputável, nas obrigações de resultado a impossibilidade superveniente da prestação não exonera o devedor; a segunda consequência diz respeito ao ónus da prova da culpa. O não cumprimento de uma obrigação de resultado faz presumir que há culpa do devedor (art. 799.º do CC), por sua vez, o incumprimento de uma obrigação de meios não presume culpa do devedor (¹⁵²).

Feita a incursão pelo direito das obrigações vejamos em concreto como devemos qualificar as obrigações que impendem sobre o empregador.

Desde logo, o que se tem de aferir é se o empregador está vinculado a adoptar um comportamento cauteloso e diligente, conducente à eliminação dos riscos laborais,

¹⁴⁹ MANUEL GOMES DA SILVA, *apud* NUNO OLIVEIRA, ob. cit. e pág. citada. O dever de prestar e o dever de indemnizar, s/e., Lisboa, 1944, pág. 371, refere que “nas obrigações de meios, o devedor encontrar-se-ia adstrito a um dever geral de prudência e diligência; nas obrigações de resultado, a um dever específico de prestação de “factos especificamente indicados no contrato ou na lei”.

¹⁵⁰ Ob. e pág. citada, e notas de rodapé n.ºs 366-367.

¹⁵¹ *Apud* NUNO OLIVEIRA, ob. cit. pág. 149, onde refere que o conceito exige uma definição, o tipo exige tão-só a “junção num quadro global dos traços distintivos particulares que o caracterizam. Na nota de rodapé n.º 377 cita SINDE MONTEIRO a propósito das cautelas que o aplicador do direito deve ter quando pretender fazer uma distinção entre obrigações de meios ou de resultados. Salienta o autor que “(...) não é a qualificação que deve determinar a solução; ao invés, há-de aquela resultar da interpretação da lei ou do contrato, concebendo-se situações que não se adaptem a esses figurinos”

¹⁵² As consequências apontadas são consideradas, pelas diferentes posições, como inconciliáveis com a lei civil. Para maior desenvolvimento sobre a impossibilidade superveniente da prestação e sobre o ónus da prova, veja-se NUNO OLIVEIRA, ob. cit., pág. 151 a 159, e a doutrina aí referenciada.

ou antes, se está obrigado a efectivar esse resultado quando envida esforços recomendados pela diligência média (¹⁵³), ou ainda, só se exonera se lograr o resultado visado.

A obrigação, assim formulada, não se contém numa visão de mero cumprimento de um conjunto de regras de conformidade técnica dos locais e equipamentos de trabalho quanto a determinados riscos específicos, própria de uma abordagem preventiva de natureza correctiva.

Esta obrigação é agora uma obrigação de resultado, que consiste, como já dissemos, na responsabilidade intransferível de o empregador “assegurar a segurança e saúde (...)”.

Ora, daqui resulta a necessidade de a prevenção ser gerida nos locais de trabalho em função de todos os riscos relacionados com o trabalho, abrangendo os de natureza psicossocial e os resultantes da interacção dos próprios riscos, e de todos os intervenientes, compreendendo toda a teia de relações contratuais que o trabalho envolve, incluindo os trabalhadores independentes e as empresas subcontratadas, no sentido de privilegiar as medidas tendentes à eliminação do risco.

O empregador está, assim, obrigado a adoptar medidas preventivas de forma integrada, consistindo em agir na fase da concepção, intervindo a montante, até para eliminar o risco ou, ao menos, para o reduzir, tendo presente um número cada vez maior de factores, *inter alia*, organização do trabalho, planificação do trabalho, monotonia de tarefas, concepção do posto de trabalho, cargas físicas e mentais de trabalho, factores de natureza psicossocial.

Se é certo que alguns riscos foram eliminados ou atenuados, ainda que muitos dos riscos tradicionais ainda se mantenham, certo é também que as novas tecnologias acarretam novos riscos (¹⁵⁴). Por conseguinte, novos riscos laborais estão patentes nos locais de trabalho e nas condições de trabalho.

A propósito das emergentes tecnologias, nomeadamente, a nanotecnologia e nanomateriais manufacturado, a OIT vem alertar para o impacto que estas novas

¹⁵³ Neste sentido veja-se as considerações tidas por Antunes Varela in *Das Obrigações em Geral*, Vol I, Almedina, Coimbra, 2010, 10.ª edição, pág. 577.

¹⁵⁴ Referimo-nos às novas tecnologias de informação e aos novos processos de produção modernos, como sendo, as nanotecnologias e as biotecnologias, in http://www.euroresidentes.com/futuro/nanotecnologia/nanotecnologia_responsavel/introdução_nanotecnologia.htm e <http://www.ort.org.br/biotecnologia/o-que-e-biotecnologia>, respectivamente. A nanotecnologia é a capacidade potencial de criar coisas a partir do mais pequeno, usando as técnicas e ferramentas que estão a ser desenvolvidas nos dias de hoje para colocar cada átomo e cada molécula no lugar desejado, ou seja, opera-se uma manipulação de substâncias fazendo ocorrer uma modificação das propriedades dessas mesmas substâncias. A nanotecnologia é vista como uma “tecnologia de objectivos gerais” uma vez que irá ter um impacto significativo na maioria das indústrias e áreas da sociedade, originando importantes consequências económicas, sociais, ambientais e militares. Por sua vez, a biotecnologia é o conjunto de conhecimentos que permite a utilização de agentes biológicos (organismos, células, organelas, moléculas) para obter bens ou assegurar serviços.

realidades podem ter nas condições de trabalho, uma vez que ainda se desconhecem os riscos que estão associados ao fabrico e ao seu manuseamento, sendo difícil de calcular o número de trabalhadores que estão expostos (¹⁵⁵).

No entanto, ainda sem se saber qual o impacto que tem na saúde e no ambiente, sem dúvida que os primeiros a sofrer elevados níveis de exposição serão sempre os trabalhadores.

Neste sentido, o Conselho da OCDE instituiu um Grupo de trabalho sobre os nanomateriais manufacturados tendo em vista o estudo das práticas dos seus Estados-membros no que respeita à segurança dos nanomateriais e a elaboração de uma metodologia necessária à sua avaliação (¹⁵⁶).

Concluímos assim que, o dever do empregador na aplicação de meios de vigilância, de promoção e prevenção do risco constitui para o trabalhador uma verdadeira dívida contratual laboral.

4. O trabalhador como titular de direitos fundamentais

Como acabamos de observar, aos empregadores a lei impõe uma panóplia de deveres a fim de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Mas, como é do conhecimento geral, nem sempre os desígnios da lei são cumpridos ou respeitados pelo empregador e, nesse sentido, o trabalhador encontra-se numa situação débil.

É, precisamente, por via dessa debilidade e subalternidade que a lei lhes impõe a vinculação às normas constitucionais que reconhecem direitos, liberdades e garantias não só da pessoa enquanto trabalhador mas também o inverso (¹⁵⁷).

Na concepção liberal, os direitos fundamentais eram concebidos como direitos subjectivos de defesa contra o Estado, sendo o único poder capaz de ameaçar a liberdade individual, considerando-se a sociedade civil como um conjunto de relações entre iguais (¹⁵⁸) (¹⁵⁹).

¹⁵⁵ Sobre o assunto veja-se o relatório da OIT, no âmbito do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, 28 de Abril 2010, publicado em http://www.dnpst.eu/pdfs/relatorio_OIT2010.pdf.

¹⁵⁶ Para mais desenvolvimentos veja-se o relatório da OIT, ob. cit.

¹⁵⁷ Neste sentido, TERESA COELHO MOREIRA, Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador, STVDIA IVRIDICA 78, Coimbra Editora, 2004, pág. 60.

¹⁵⁸ Vide JOSÉ JOÃO ABRANTES, O Novo Código do Trabalho e os Direitos de Personalidade, Estudos sobre o Código do Trabalho, Coimbra Editora, 2004, pág. 146.

¹⁵⁹ JOSÉ JOÃO ABRANTES, Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, pág. 21 e 22, refere que esta concepção dos direitos fundamentais tem matriz jusnaturalista, segundo a qual o homem é possuidor de um conjunto de direitos inerentes à sua natureza, os direitos individuais naturais, cabendo ao Direito positivo reconhecê-los e protegê-los, uma vez que o Estado não confere esses direitos, apenas os reconhece e a sociedade não os cria, declara-os. Por isso aqueles direitos são considerados direitos absolutos

Esta concepção foi considerada como desadequada à realidade social, pois a proclamada igualdade liberal mais não era do que uma igualdade meramente formal (¹⁶⁰).

Como é sabido, as relações que se geram no seio das sociedades actuais assentam numa estrutura desigual sendo, precisamente, aí que radica a necessidade de se assegurar um efectivo exercício das liberdades nas próprias relações entre particulares.

Contudo, a par da industrialização e o despertar de consciências para o problema das desigualdades nasce uma nova concepção do Estado Social de Direito e, consequentemente, um novo conceito de direitos fundamentais.

Admite-se que de nada servem os direitos se eles não forem acompanhados dos meios eficazes de os exercer e que o importante é promover benefícios económicos e sociais de forma a garantir aos indivíduos a sua plenitude existencial e liberdade efectiva, cabendo ao Estado a definição e execução de políticas económicas, sociais e culturais de forma a garantir uma liberdade plena.

Daí que certas liberdades que antes eram limitadas em função das suas finalidades passam a ser vistas e tidas em conta numa outra perspectiva ocasionando o surgimento de novas liberdades, privativas de certos estratos sociais, designadamente, trabalhadores, e de novos direitos, entre os quais direitos a prestações do Estado (¹⁶¹).

Estes novos direitos cumprem-se pela acção do Estado, através da execução e definição de políticas e como refere JOSÉ JOÃO ABRANTES “facultam e garantem o gozo efectivo dos bens constitucionalmente protegidos”. São direitos não contra o Estado, mas sim através do Estado (¹⁶²).

A nova concepção dos direitos fundamentais traz ainda uma outra dimensão, ou seja, ao lado da dimensão subjectiva (do próprio indivíduo) a dimensão objectiva na qual os direitos são vistos como contendo normas de valor, aplicáveis ao direito público e privado.

Neste sentido, o homem é visto e considerado como titular dos seus direitos, como pessoa, inserido na sociedade, sendo em relação a esta que lhe são reconhecidos direitos, ficando na sua livre acção o seu bom ou mau uso.

tendo como único limite os direitos iguais de todos os outros homens. Por serem inerentes à natureza humana, os direitos individuais existem em todos os homens, em todos os tempos e em todos os lugares, assim é proclamado pelo art.º 1.º da Declaração de 1789, de acordo com o qual “os homens nascem e são livres e iguais em direitos”.

¹⁶⁰ Uma vez que se limita ao gozo dos direitos sem atender às situações concretas, JOSÉ JOÃO ABRANTES, Contrato de ..., ob. cit., pág. 23.

¹⁶¹ A título exemplificativo temos o direito ao trabalho, à habitação, à saúde, à assistência pública, à instrução, entre outros, vide JOSÉ JOÃO ABRANTES, ob. cit., pág. 27 e 28.

¹⁶² JOSÉ JOÃO ABRANTES, ob. cit., pág. 28.

Com o Estado Social assiste-se à modificação do conceito de autonomia da vontade e da liberdade contratual (¹⁶³), reformulando todo o Direito Contratual no qual se impunham limitações em normas imperativas (¹⁶⁴), a fim de se proteger o contraente mais débil (¹⁶⁵).

Esta preocupação advém da circunstância de nem sempre o contrato se executar sob o desígnio da igualdade e da liberdade.

A efectivação da autonomia privada e a liberdade contratual pressupõe a igualdade jurídica e real dos contraentes.

É, precisamente, sob a veste da protecção do contraente mais débil e a necessidade de limitar o poder do empregador sobre o trabalhador que o Direito Civil cede face ao Direito do Trabalho (¹⁶⁶).

Como bem refere José Abrantes, “*a evolução do Direito do Trabalho e que o conforma enquanto ramo autónomo da ordem jurídica assenta precisamente nessa ideia de que um trabalho livre implica o direito de se defender colectivamente e fixar, por essa via, um certo grau de protecção*” (¹⁶⁷).

Daí que se tenham criado mecanismos de protecção do trabalhador subordinado como sendo a liberdade sindical, a autonomia colectiva e a greve. Constituídos estes direitos colectivos, reconhece-se ao trabalhador a consolidação de todas as suas liberdades e, conseqüentemente, minimizam-se as fragilidades deste perante o poder de direcção do empregador.

Porquanto o poder de submissão, de dependência económica e subordinação jurídica conduz o trabalhador à alienação de alguns dos seus direitos fundamentais (¹⁶⁸), quiçá a autonomia e liberdade enquanto pessoa (¹⁶⁹).

¹⁶³ O interesse geral consistia na soma dos interesses individuais e só as partes, livres e actuando em pé de igualdade, podiam auto-regulamentar os seus interesses de uma forma justa. A liberdade contratual era, por isso, quase absoluta, in JOSÉ JOÃO ABRANTES, ob. cit., pág. 32.

¹⁶⁴ Que não podem ser afastadas por vontade das partes.

¹⁶⁵ ANA PRATA, *apud* JOSÉ JOÃO ABRANTES, ob. cit., nota de rodapé n.º 39., pág. 33 “a noção de contraente débil (...) não se toma aqui como sinónimo de economicamente débil, mas no sentido de contratualmente débil, isto é, de situação de restrita ou inexistente liberdade real de acerto dos termos contratuais – ou da própria decisão de contratar – em virtude de uma necessidade absoluta ou imperiosa de obter o bem ou a prestação da actividade e da falta de fluidez da oferta e/ou do poder económico da contraparte”

¹⁶⁶ Neste sentido, JOSÉ JOÃO ABRANTES, ob. cit., pág. 37 e ss.

¹⁶⁷ JOSÉ JOÃO ABRANTES, ob. cit., pág. 42.

¹⁶⁸ Daí que VIEIRA DE ANDRADE, Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976, Almedina, 2009, 4.ª ed., pág.108, entenda que “Os direitos fundamentais são os pressupostos elementares de uma vida humana livre e digna, tanto para o indivíduo como para a comunidade”; JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 266, afirma que “(...) os direitos fundamentais do trabalhador encontrarão naturais limitações decorrentes do interesse da empresa e da coexistência e eventual confronto com os direitos fundamentais dos colegas e do próprio empregador, entre os quais se contam os direitos constitucionalmente garantidos de propriedade privada e de liberdade de iniciativa económica; Para TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pág. 18, a posição de sujeição e subordinação do trabalhador no âmbito da organização e direcção do empregador conduz a que os seus direitos fundamentais sejam mais vulneráveis do que nas demais relações jurídicas privadas.

4.1. O direito do trabalhador à prestação do trabalho em condições dignas de segurança e saúde.

Com a celebração do contrato de trabalho entre o empregador e o trabalhador estabelece-se uma relação jurídica em que de um lado temos como devedor - sujeito passivo - ⁽¹⁷⁰⁾ o empregador, e do outro lado temos como credor - sujeito activo - ⁽¹⁷¹⁾ o trabalhador.

Nas palavras de Mário Júlio de Almeida Costa ⁽¹⁷²⁾ a relação jurídica pode ser concebida numa dupla vertente: num sentido amplo e num sentido restrito. Em sentido amplo a relação jurídica é entendida como *“toda a situação ou relação da vida real disciplinada pelo direito, ou seja, produtora de consequências jurídicas”* e, em sentido restrito, aquele conceito abrange somente as *“relações da vida social disciplinadas pela ordem jurídica mediante a atribuição a uma pessoa de um direito subjectivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição”*.

Neste pressuposto podemos dizer que o direito do trabalhador à prestação do trabalho em condições dignas de segurança e saúde deve entender-se como um direito subjectivo ⁽¹⁷³⁾ ⁽¹⁷⁴⁾, na medida em que é conferido ao trabalhador pelo ordenamento jurídico um direito ⁽¹⁷⁵⁾ merecedor de tutela.

Neste sentido, o direito dos trabalhadores à prestação do trabalho em condições de segurança e saúde recebeu assento constitucional na alínea c) do n.º 1, do art.º 59.º, da Lei Fundamental.

O legislador constitucional português conexas o art.º 59.º da CRP com o princípio da dignidade da pessoa humana ⁽¹⁷⁶⁾ e com outros direitos fundamentais,

¹⁶⁹ LEGA, *apud*, JOÃO CAUPERS, Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição, Almedina, Coimbra, 1985, pág. 16 (entre outros), diz que “há um direito fundamental para o homem, base e condição de todos os outros: o direito de ser reconhecido sempre como pessoa humana”.

¹⁷⁰ É a pessoa sobre quem recai o dever de realizar a prestação principal que, no caso concreto, é a realização da prestação de trabalho em condições dignas de segurança e saúde.

¹⁷¹ É a pessoa em proveito de quem terá de efectuar-se a prestação e que pode exigir ou pretender o seu cumprimento.

¹⁷² MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, Direito das Obrigações, Almedina, Coimbra, 2009, 12.ª ed., pág. 149.

¹⁷³ JOÃO CAUPERS, *ob. cit.*, pág. 142, salienta que “o conceito de direito subjectivo é seguramente, um dos mais elaborados da dogmática jurídica: poder de vontade (WINDSCHEID), interesse juridicamente protegido (IHERING), meio de protecção do interesse (THON), faculdade de querer dirigida a um bem ou interesse reconhecida e protegida pela ordem jurídica (JELLINECK), faculdade de mandar para maior tutela de um interesse próprio (CARNELLUTTI). Autores de relevo negaram interesse no conceito (KELSEN e DUGUIT).

¹⁷⁴ Os direitos subjectivos dividem-se em duas categorias: os direitos subjectivos propriamente ditos ou em sentido (r) estrito e os direitos potestativos, correspondendo ao sujeito passivo, respectivamente, um dever jurídico e um estado de sujeição ou sujeição. ANTUNES VARELA, *ob. cit.*, pág. 53, dá-nos o conceito de direito subjectivo propriamente dito como sendo o “poder conferido pela ordem jurídica a certa pessoa de exigir determinado comportamento de outrem como meio de satisfação de um interesse próprio ou alheio”.

¹⁷⁵ No caso concreto, o direito à segurança e saúde no trabalho.

¹⁷⁶ Impõe condições materiais de vida capazes de assegurar liberdade e segurança às pessoas. A dignidade de cada pessoa pressupõe a de todos os outros, donde as entidades públicas e privadas estão vinculadas aos direitos, liberdades e garantias (art.º 18.º) e aos direitos dos trabalhadores no trabalho (art.º 59.º).

nomeadamente, com o direito ao desenvolvimento da personalidade e com o direito à protecção da família e da saúde (¹⁷⁷).

A consagração no art.º 59.º, n.º 1 al. c) da CRP de que “*Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde*” encontra acolhimento no CT, mais propriamente, no art.º 127.º, al. c) proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral; al. g) prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho; al. h) adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho; al. i) fornecer ao trabalhador a informação (¹⁷⁸) e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença.

O direito dos trabalhadores à “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal”, conjugado com a garantia da segurança no emprego permite fundar constitucionalmente um direito a uma ocupação efectiva.

O princípio geral que o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde também encontra acolhimento no n.º 1, do art.º 5.º da LPSST.

O direito à segurança e saúde no trabalho está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas de 1948 que estabelece no seu art.º 23.º:

“Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho...”

A reafirmação de tais direitos por parte do Pacto Internacional das Nações Unidas sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1976 está prevista no art.º 7.º no qual se diz:

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito a todas as pessoas a gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial: (...) (b) condições de trabalho seguras e higiénicas (...).

¹⁷⁷ JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, ob. cit., pág.604 e 605.

¹⁷⁸ Já a Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais de 1989 estabelecia o princípio da informação, consulta e participação dos trabalhadores. Neste sentido se pronuncia BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, ob. cit., pág. 66.

Ora, sendo certo que o direito do trabalhador à prestação do trabalho em condições de segurança e saúde se constitui como um direito subjectivo analisemos a contraposição do dever jurídico, isto é, a adopção de um determinado comportamento positivo (acção) ou negativo (abstenção ou omissão), imposto pela ordem jurídica a uma ou mais pessoas (¹⁷⁹), cujo incumprimento origina a aplicação de sanções. Pelo que, verificando-se o incumprimento do respectivo dever jurídico (neste caso pelo empregador) o titular do direito (o trabalhador) ou reage junto dos tribunais ou não dispõe de qualquer reacção (¹⁸⁰).

Apesar de a relação laboral ser uma relação obrigacional complexa, em que os meios tutelares são diferentes, sempre se há-de admitir que o direito do trabalhador à prestação do trabalho em condições dignas de segurança e saúde se qualifica como um direito subjectivo propriamente dito, recaindo o respectivo dever jurídico sobre o empregador (e, em sentido amplo, sobre o Estado).

5. A excepção de não cumprimento do contrato - o princípio da inexigibilidade do cumprimento da obrigação

Consabido é que com a celebração de um contrato de trabalho geram-se direitos e obrigações para ambas as partes, como temos vindo ao longo deste trabalho a demonstrar. Porém, nem sempre aqueles direitos são garantidos e as obrigações cumpridas. Face a esta realidade coloca-se a seguinte questão: o que fazer perante essa constatação? Que mecanismos estão ao alcance das partes se alguma delas faltar ao cumprimento do contrato? Que consequências daí advêm?

Uma das consequências do incumprimento é o despedimento por facto imputável ao trabalhador, nos termos do art.º 351.º a 358.º do CT, resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador, nos termos do art.º 394.º a 399.º do CT e suspensão de contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição, nos termos do art.º 325.º do CT.

Acontece que, estas modalidades de cessação de contrato de trabalho, estão legalmente previstas, e, como tal, não é sobre elas que recai o nosso estudo.

¹⁷⁹ CARLOS MOTA PINTO, Teoria Geral do Direito Civil, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, 4.ª ed., pág. 182.

¹⁸⁰ Neste sentido se pronuncia CARLOS MOTA PINTO, ob. cit., pág. 182 e 183, a propósito dos direitos subjectivos em sentido estrito em que o trabalhador tem o “poder de exigir ou de pretender”, pelo que se o trabalhador em caso de incumprimento por parte do empregador optar por reagir perante o tribunal, então estamos perante o poder de exigir mas se não dispõe de qualquer reacção então, estamos perante o poder de pretender.

A questão que, quanto a nós, merece destaque é a possibilidade de invocação da excepção de não cumprimento do contrato, precisamente porque a lei a ela não se refere e, quanto a nós, essa pode ser forma de recusa do cumprimento do contrato sem que se tenha de recorrer aos mecanismos da cessação. Como se afigura de grande relevância prática, queremos deixar aqui o nosso contributo, ainda que estejamos conscientes de se tratar de uma questão controvertida em torno da qual a doutrina se tem dividido.

Com efeito, distintos entendimentos têm sido propugnados pois há quem defenda que a excepção de não cumprimento não é aplicável em matéria de direito laboral ⁽¹⁸¹⁾ e há quem entenda que ela é possível ainda que os fundamentos sejam diferentes ⁽¹⁸²⁾.

Vejamos, então, em que consiste a excepção de não cumprimento do contrato.

A excepção de não cumprimento ⁽¹⁸³⁾ traduz-se num meio de obrigar a outra parte a cumprir e, nessa medida aquele que a invoca pode reter uma coisa ou uma prestação, de valor patrimonial ⁽¹⁸⁴⁾.

Atente-se à noção de contrato de trabalho ⁽¹⁸⁵⁾ ínsita no art.º 11.º do CT:

“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob a autoridade destas”.

Como se vê, o contrato de trabalho para além de ser um contrato consensual e oneroso é, também, um contrato sinalagmático ⁽¹⁸⁶⁾ na medida em que “ambas as partes contraem obrigações, havendo entre elas reciprocidade ou nexa causal” ⁽¹⁸⁷⁾.

¹⁸¹ Assim, PETER FISCHER *apud* Júlio Gomes, ob. cit., pág. 869, nota de rodapé n.º 2117.

¹⁸² Wolfgang Grunsky admite a invocação da excepção de não cumprimento na circunstância de o ambiente de trabalho não oferecer as condições mínimas de segurança impostas por lei, *in* JÚLIO VIEIRA GOMES, ob. cit., nota de rodapé n.º 2118, pág.870.

¹⁸³ JOSE JOÃO ABRANTES, A excepção de não cumprimento do contrato no Direito Civil Português, Conceito e Fundamento, Almedina, Coimbra, 1986, pág. 39, dá-nos o conceito de excepção de não cumprimento do contrato como sendo “a faculdade que, nos contratos bilaterais, cada uma das partes tem de recusar a sua prestação enquanto a outra, por seu turno, não realizar ou não oferecer a realização simultânea da respectiva contraprestação”.

¹⁸⁴ Neste sentido se pronuncia JOSÉ JOÃO ABRANTES, A excepção de não cumprimento ... ob. cit., pág. 127 e ss. ao dizer que “baseado no princípio do cumprimento simultâneo das obrigações sinalagmáticas e na manutenção do equilíbrio patrimonial característico dos contratos bilaterais, tem como efeito principal a dilação do tempo de cumprimento da obrigação de uma das partes até ao momento do cumprimento da obrigação da outra”, tendo a excepção de não cumprimento a função de “obstar temporariamente” ao exercício da pretensão do contraente que reclama a execução da obrigação de que é credor sem, por sua vez, cumprir a obrigação correspondente a seu cargo ou sem, pelo menos, oferecer o seu cumprimento simultâneo. Considera-se por isso uma “causa justificativa de incumprimento das obrigações”, traduzindo-se numa simples recusa provisória de cumprir a sua obrigação por parte de quem a alega; ANTUNES VARELA, Das Obrigações em Geral, Almedina, Vol. I, 2010, 10.ª ed., pág. 398 e ss.

¹⁸⁵ Veja-se, JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit., pág. 13 e ss., quando se pronuncia sobre o contrato de trabalho como facto constitutivo da relação jurídica laboral.

¹⁸⁶ LEAL AMADO, Contrato de Trabalho, Wolters Kluwer, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 2.ª ed., pág. 61, diz-nos que o sinalagma (as obrigações principais do contrato são o trabalho e o salário, encontram-se numa relação de corresponsabilidade e interdependência, constituindo cada uma delas a razão de ser da outra), presente no contrato de trabalho, tem vindo a ser atenuado pelo Direito do Trabalho uma vez que à situações em que não obstante haver ausência de trabalho, se mantém o dever retributivo a cargo do empregador; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho – Parte II, pág. 92, considera que o sinalagma do contrato de trabalho é um sinalagma imperfeito, porque, em alguns casos, subsiste o dever principal de uma das partes perante a ausência de prestação da outra parte; PETER JABORNEGG, defende que a circunstância de o contrato de trabalho ser um contrato sinalagmático, permite que se invoque a excepção de não cumprimento do contrato, autor citado por Júlio Gomes, *in* ob. cit., nota de rodapé n.º 2125, pág. 871.

Ora, a questão consiste, desde logo, neste aspecto, em saber se a inexistência de um valor patrimonial obsta à invocação, por parte do trabalhador, da excepção de não cumprimento do contrato.

A argumentação da inadmissibilidade da excepção de não cumprimento do contrato de trabalho, recai sobretudo por se entender que para além de ser considerada um “corpo estranho” ⁽¹⁸⁸⁾ no regime do contrato de trabalho era impossível o recurso a esta figura jurídica por via do trabalhador, alegando-se que o desfasamento temporal das prestações conduz o trabalhador em primeiro lugar à realização da prestação e só depois lhe é devida a correspondente contraprestação.

Na oposição da excepção de não cumprimento, invoca-se, ainda, que não sendo o trabalho realizado num determinado período este não seria recuperável, logo, não estaríamos perante um mero retardar da prestação, mas sim perante o incumprimento definitivo ⁽¹⁸⁹⁾ ⁽¹⁹⁰⁾.

Relativamente à possibilidade de ser o empregador a invocar a excepção de não cumprimento, também, aqui, parte da doutrina rejeita tal possibilidade, alegando que se assim fosse o empregador estaria a relegar o poder disciplinar. Mas, vai-se mais longe e argumenta-se que “o poder disciplinar do empregador torna praticamente supérflua para este a excepção de não cumprimento” ⁽¹⁹¹⁾.

No que respeita à possibilidade do trabalhador invocar a excepção de não cumprimento, parte da doutrina tem vindo a admiti-la exclusivamente perante o incumprimento das obrigações sinalagmáticas. Ou seja, este entendimento radica no pressuposto de que é o sinalagma contratual que une unicamente as prestações essenciais/principais do contrato bilateral e nesse sentido a excepção é admitida nos casos de incumprimento da obrigação principal ⁽¹⁹²⁾.

¹⁸⁷ Citação a M. Andrade por MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2010, 15.º ed., pág. 181.

¹⁸⁸ RENATO SCOGNAMIGLIO, entende ser erróneo reduzir a relação de trabalho a um contrato, in JÚLIO VIEIRA GOMES, ob. cit., nota de rodapé n.º 2116., pág. 869.

¹⁸⁹ JÚLIO VIEIRA GOMES, ob. cit., pág. 869 e ss.; MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 463 e 464.

¹⁹⁰ MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 464. exclui a possibilidade de invocar a excepção de não cumprimento por parte do empregador, em virtude do condicionamento temporal da prestação do trabalhador, que leva a que o mesmo não incorra em mora, mas antes em incumprimento definitivo parcial quando falta ao cumprimento da sua prestação. Daí que a falta do trabalhador determina logo a perda da retribuição correspondente ao período de ausência (art.º 256.º, n.º 1) e não a possibilidade de invocação de *exceptio* pelo empregador.

¹⁹¹ JÚLIO GOMES, ob. cit., nota de rodapé n.º 2121, pág. 870, LORENZO ZOPPOLI é contra a utilização da excepção de não cumprimento no contrato de trabalho. Para o efeito invoca dois tipos de funções: a função conservativa, que não funciona para o trabalhador pois este tem de executar a sua prestação antes de receber a contraprestação e a função coerciva, traçando o autor dois caminhos a seguir, nomeadamente, o poder disciplinar para o empregador e o direito à greve para o trabalhador. Destaca, ainda, que o recurso à excepção de não cumprimento poderia consistir numa alternativa para o empregador desviar-se à procedimentalização do seu poder disciplinar.

¹⁹² Nesta aceção se inclinam ANA PRATA, *Dicionário jurídico – Direito Civil, Direito Processual Civil e Organização Judiciária*, Almedina, Coimbra, Vol. I, 2010, 5.ª ed., pág. 629; ANTUNES VARELA, ob. cit., pág. 407; JOSÉ JOÃO ABRANTES A excepção de não cumprimento... ob. cit., pág. 39 e ss; MENEZES LEITÃO, *Direito do ...*, ob. cit., pág., 464 e 465 (entende que se estiver em causa o cumprimento defeituoso por parte do trabalhador, designadamente por violação de deveres acessórios conexos com a prestação principal, como por exemplo, apresentar-se no trabalho alcoolizado ou se danificar por negligência instrumentos de

Todavia, outra parte da doutrina admite a possibilidade de o trabalhador invocar a exceção de não cumprimento do contrato quer seja no âmbito da obrigação principal, quer seja no âmbito das obrigações secundárias (¹⁹³).

Diante da divisão doutrinal que se faz sentir, se se admitir a exceção de não cumprimento do contrato de trabalho por recurso ao direito civil (art.º 428.º e ss. CC) (¹⁹⁴), então não a podemos admitir se estivermos em presença de uma situação de risco grave, iminente e que não possa ser evitado (¹⁹⁵).

Isto porque, a exceção de não cumprimento do contrato está prevista no art.º 323.º do CT (em conjugação com o 324.º do CT) para os casos de incumprimento da obrigação retributiva do empregador. Porquanto, a falta de pagamento pontual da retribuição confere ao trabalhador o direito a suspender, ou a cessar o contrato de trabalho, nos termos do art.º 323.º, n.º 3 do CT (¹⁹⁶).

trabalho, ou deveres independentes da prestação principal, não parece ser admissível a invocação da exceção de não cumprimento do contrato, devendo a situação ser sancionada em termos disciplinares); JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 872 e ss., discorda desta posição invocando que os argumentos expendidos não são convincentes e sublinha: “enquanto uma regra ou instituto do direito civil não se opuser e não conflitar com o escopo protector do direito do trabalho, não vemos dificuldades, em princípio, em aplicá-la para resolver questões laborais; No mesmo sentido se pronuncia A. VÁZQUEZ VIALARD, La aplicación de la excepción de cumplimiento de contrato en la relación laboral, Revista Española de Derecho del Trabajo, 1985, págs. 461 e ss; MILENA ROUXINOL, ob. cit., pág. 165 e ss.

Na jurisprudência portuguesa, entre outros, vide, os acórdãos do STJ, proc.º n.º 07B2934, de 11.10.2007 e proc. N.º 09B0212, de 28.04.2009.

¹⁹³ Propendem para este entendimento, ainda que num ou noutro aspecto o entendimento não seja consonante, entre outros, JOÃO CALVÃO DA SILVA, Cumprimento e sanção pecuniária compulsória, Almedina, Coimbra, 2007, 4.ª ed., pág. 333, nota de rodapé n.º 602; JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 872 e ss; PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA, Código Civil anotado, Coimbra Editora, Coimbra, Vol. I, 1987, pág. 406. e 407, segundo os autores há que atender, se no seio dos contratos bilaterais, existem prestações interdependentes (embora possam tratar-se de prestações acessórias) uma vez que no âmbito da relação contratual ao lado delas podem existir outras e, nessa circunstância, a exceção de não cumprimento só vale para as primeiras. E acrescentam, “vale tanto para os casos de falta integral do cumprimento como para o cumprimento parcial ou defeituoso, desde que a sua invocação não contrarie o princípio geral da boa fé”. Aceitam a exceção de não cumprimento se por imperativo legal se constituir uma relação similar à resultante dos contratos bilaterais (os autores dão como exemplo “na expropriação por utilidade pública, quanto à entrega do preço e à entrega da coisa expropriada”), contudo, não a admitem nos contratos em que não obstante haver obrigações para ambas as partes, não sendo “bilaterais ou sinalagmáticos” são tutelados por via da retenção.

A divergir deste entendimento assinala-se a posição de LURDES PEREIRA e PEDRO MÚRIAS, “Os direitos de retenção e o sentido da exceção de não cumprimento”, RDES, ano XLIX (XXII 2.ª série), 2008, n.ºs ¼, págs. 187 e ss., quando difundem a exceção de não cumprimento àqueles casos que “não têm qualquer afinidade com um sinalagma, designadamente a faculdade de o mandatário suspender a sua obrigação enquanto o mandante não fornecer os meios necessários ao cumprimento, que existe mesmo no mandato gratuito” considerado, para estes autores, como “um caso especial de dependência entre obrigações primárias”. Sustentam ainda, aqueles autores, na pág. 199, que “seria apressado fundar a separação dos dois meios de referência [o direito obrigacional de retenção e a exceção de não cumprimento], atento o facto de a exceção se circunscrever aos deveres de prestar principais dos negócios sinalagmáticos”, e que a exceção “pressupõe necessariamente que as obrigações, além de recíprocas, pertençam ao mesmo complexo atributivo e exige um nexo prévio de interdependência entre elas”, pág. 237.

No mesmo sentido veja-se o acórdão do STJ, proc. n.º 03B673, de 03/04/2003, no qual se sustenta que “a exceção só funciona em relação às prestações interdependentes pois só assim se pode afirmar a corresponsabilidade que constitui a sua razão de ser. Esta interdependência pode existir ainda que uma das prestações seja acessória”.

¹⁹⁴ Cfr, entre outros, VÁZQUES VIALARD, “La aplicación de la excepción de cumplimiento de contrato en la relación laboral”, REDT, 1985, n.º 24, págs. 461 e ss.

¹⁹⁵ Posição divergente assume MANUEL OLEA e EMILIA BAAMONDE, ob. cit., pág. 413 e ss.

¹⁹⁶ Este meio de reacção ao alcance do trabalhador confere-lhe a possibilidade de optar pela suspensão da prestação laboral quando a mora se prolongue por período de 15 dias, contudo, a suspensão não produz efeitos imediatos, visto que a lei exige que seja feita uma comunicação ao empregador e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral (ACT) com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data do início da suspensão. Porém, a faculdade de suspender o contrato poderá ser exercida antes de esgotado o prazo de 15 dias, sob a condição de o empregador declarar por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta, conforme determina o n.º 2 do art.º 325.º do CT.

JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 878, considera que a esperar 15 dias, para que o trabalhador possa suspender o seu contrato, afasta-se do regime geral da excepção; Entendimento contrário tem ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 848 e 849, e ainda ROMANO MARTINEZ/L. MONTEIRO/J.VASCONCELOS/P. MADEIRA BRITO/GUILHERME DRAY/L. GONÇALVES SILVA, Código do Trabalho anotado, Almedina, Coimbra, 2009, 8.ª ed. Págs. 869 e 870, alegando que a exceção de não cumprimento não poderia operar imediatamente, tendo o trabalhador que aguardar 15 dias após a falta de pagamento pelo empregador, “atendendo à estrutura empresarial e ao prejuízo que poderia implicar uma paragem imediata da laboração” considerando que aquele prazo é “um prazo

Encontrando-se o trabalhador no regime da suspensão do contrato de trabalho, não obstante não ter direito à retribuição, consoante o disposto no art.º 295.º, n.º 1 do CT, beneficia de prestações de desemprego, por força do art.º 25.º da Lei n.º 105/2009, de 14.09 (¹⁹⁷), podendo, porém, exercer outra actividade remunerada durante a suspensão do contrato de trabalho, com respeito do dever de lealdade ao empregador originário, conforme se determina no art.º 326.º do CT.

Como acabamos de ver o Código do Trabalho não prevê nenhum regime especial para a excepção de não cumprimento do contrato. Apenas regula o instituto da suspensão do contrato de trabalho perante a falta de pagamento da retribuição (art.º 325.º e ss. do CT) que funciona como substituto para a invocação da excepção de não cumprimento (¹⁹⁸), afastando a aplicação dos arts. 428.º e ss. do CC.

Pese embora seja esta a posição defendida pela doutrina, é nosso entendimento que, ao ajuizar-se assim, se está a subverter a natureza jurídica daquele instituto, porquanto, a suspensão do contrato de trabalho está prevista e pensada para o caso de falta de pagamento pontual da retribuição.

Discordamos da posição defendida de que o trabalhador tem ao seu alcance estes dois mecanismos para se defender, pois o trabalhador não tem, necessariamente, de recorrer a estes institutos para ver os direitos garantidos.

Além disso, parece-nos poder afirmar que a excepção de não cumprimento não pressupõe, em si mesma, que a prestação que não se realizou tenha, necessariamente, um valor patrimonial. Por outro lado, e contrapondo a teoria de que o desfasamento temporal entre o trabalho realizado num determinado período não mais seria recuperável, convertendo-se a prestação em incumprimento definitivo, somos de entendimento que o desfasamento temporal entre as prestações não faz desaparecer a relação existente entre elas (¹⁹⁹).

Porquanto, cada uma das partes se compromete a realizar determinada prestação, que não se restringe só à formação do contrato, isto é, ao momento da sua celebração, mas que se prolonga durante toda a vida da relação jurídico-laboral constituída.

razoável, atentos os interesses em confronto, para que a empresa regularize a sua situação financeira, pagando a retribuição ao trabalhador”.

Por outro lado, a opção inicial pela suspensão do contrato de trabalho não faz precluir o direito do trabalhador requerer a resolução do contrato de trabalho quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias. Contudo, a resolução do contrato poderá ser exercida antes de esgotado o prazo de 60 dias, contanto o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

¹⁹⁷ Lei que regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro.

¹⁹⁸ MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 463; JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 878.

¹⁹⁹ Neste sentido veja-se JÚLIO GOMES, ob. cit., nota de rodapé n.º 2124, pág. 871. e a citação a ANTONIO VALLEBONA, esgrimindo o autor que a interdependência entre as prestações não desaparece só porque decorrem de fontes diversas, por exemplo, uma delas decorre do contrato e a outra da lei ou de um contrato colectivo.

As partes, empregador e trabalhador, devem ainda proceder de boa fé no cumprimento das suas obrigações e direitos, sob pena de responderem pelos danos culposamente causados ⁽²⁰⁰⁾.

Deste modo, a invocação da excepção de não cumprimento, também ela, deve obedecer às regras de boa fé ⁽²⁰¹⁾, conforme refere JÚLIO GOMES ⁽²⁰²⁾, e só deve ser desviada se o prejuízo causado à outra parte for desproporcionado face aos valores que se visam preservar e proteger.

Por outro lado, para além do dever de avisar a outra parte dos motivos que concorrem para a recusa da prestação ⁽²⁰³⁾, partindo do pressuposto que a contraparte desconhece os motivos, o que no caso das regras de SST isso raramente ou nunca acontece, pois o empregador está, nos termos da lei, obrigado ao seu cumprimento, a parte que invocar a excepção de não cumprimento ⁽²⁰⁴⁾ tem o ónus de provar o incumprimento e a sua gravidade. É certo que a questão da prova, especialmente, por parte do trabalhador pode ser colocada em causa pelo empregador. Cientes dessa dificuldade, é nosso entendimento que, a forma de assegurar a veracidade dos factos passaria pela seguinte formalidade: o trabalhador que invocasse a excepção de não cumprimento do contrato, devia dar a conhecer ao empregador, pela forma escrita, as circunstâncias que concorreram para aquela situação. Desta forma, o trabalhador ficaria protegido perante o empregador e, eventualmente, se fosse caso disso, perante o tribunal, na eventualidade do empregador invocar desobediência a uma ordem legítima, desencadeando, para o efeito, o competente processo disciplinar.

Particularizando a análise à SST, uma parte da doutrina admite a invocação da excepção de não cumprimento, por parte do trabalhador, se não lhe for assegurada a prestação da actividade em condições de segurança ⁽²⁰⁵⁾.

²⁰⁰ Cfr. art.º 102.º e 126.º do CT.

²⁰¹ Particular relevo é dado ao princípio da boa fé (e ao princípio da proporcionalidade) enquanto limite ao exercício da excepção de não cumprimento do contrato, por MÁRIO ALMEIDA COSTA, “Anotação ao acórdão do STJ, de 11 de Dezembro de 1984, RLJ, ano 119.º, 1986-1987, n.ºs 3742-3753, pág. 137 e ss, reconhecendo o autor que “a boa fé exige, por um lado, que a falta assumo relevo significativo e, por outro lado, que se observe proporcionalidade ou adequação entre essa falta e a recusa do excipiente”. Na jurisprudência, entre outros, vide os acórdãos do STJ, proc.º n.º 4913/05.5TBNG.P1.S1, de 04.02.2010; proc.º n.º 07*1651, de 19.06.2007; proc.º n.º 03B673, de 03.04.2003, todos disponíveis em www.dgsi.pt; TRL, proc.º n.º 2798/05, de 06.12.2005; TRP, proc.º n.º 023139, de 07.11.2002, disponíveis em www.dgsi.pt.

²⁰² Ob. cit., pág. 872.

²⁰³ Nos termos do art.º 17.º, n.º 1, alínea e) da LPTSS, está patente o dever de comunicação em caso de perigo grave e iminente.

²⁰⁴ JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 872, admite a excepção de não cumprimento por via do trabalhador e por via do empregador, porque pode ser invocada por um incumprimento da obrigação principal, como perante o incumprimento ou cumprimento defeituoso de obrigações acessórias.

²⁰⁵ ALAIN SUPLOT, *apud* JÚLIO GOMES defende que o trabalhador tem o direito a se retirar de uma situação de perigo no trabalho, sempre que tenha um motivo razoável para acreditar que o mesmo apresenta um perigo grave e iminente para a sua vida ou saúde, o que se traduz no reconhecimento ao trabalhador do direito de se colocar “fora” da subordinação no exercício do seu trabalho. Segundo o autor, trata-se de uma primeira manifestação da ideia de autonomia do trabalhador no trabalho que pode ser aparentada com outras como, por exemplo, a chamada cláusula de consciência, ob. cit., nota de rodapé n.º 2140, pág. 875 e 876.

Partilhamos a mesma opinião e, concomitantemente, ancoramo-nos na Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, bem como na lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, como a seguir se demonstrará.

Desde logo, a Directiva 89/391/CEE consagra a figura do perigo grave e imediato que, quando inevitável, legitima o afastamento do trabalhador, sem prejuízo do seu dever de actuar em ordem à adopção das medidas adequadas à situação de urgência.

Sobre o direito do trabalhador se afastar do seu local de trabalho no caso de considerar existir perigo para si ou para outras pessoas, alguns autores são de opinião que o nosso ordenamento jurídico prevê um direito de retirada (²⁰⁶).

Admitimos, sem qualquer dificuldade, estarmos perante um direito de retirada, direito este que está dependente das condições de trabalho comportarem para a sua integridade física um risco grave e iminente.

Com efeito, e de acordo com o art.º 8.º, n.º 3 deve:

- I. Informar os trabalhadores que estão ou podem vir a estar expostos a um perigo grave sobre esse perigo e sobre as disposições tomadas ou a tomar em matéria de protecção;
- II. Tomar as medidas e dar instruções aos seus trabalhadores para cessar a actividade ou abandonar imediatamente o local de trabalho;
- III. Abster-se de pedir aos trabalhadores que retomem a actividade numa situação de trabalho em que persista um perigo grave e imediato.

A lei n.º 12/2009, de 10 de Setembro (²⁰⁷), estabelece idênticas prescrições, quando no art.º 15.º, n.º 6 se prevê o dever do empregador em adoptar medidas que permitam ao trabalhador, em situação de perigo grave e iminente, cessar a sua actividade ou afastar-se do local de trabalho, sem que possa retomar a actividade enquanto persistir esse perigo.

Também aqui é incumbido ao trabalhador, nos termos do art.º 17.º, n.º 1, al. f), da Lei 102/2009, a obrigação de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, sob pena de, por violação dos deveres referidos no n.º 1.

²⁰⁶ JEAN SAVATIER *apud* JÚLIO GOMES, ob. cit., nota de rodapé, pág. 876, refere que o direito de retirada não é um direito colectivo, mas é, antes, um direito individual, que permite, a quem o exerce, não executar temporariamente as suas obrigações, sem ser privado de retribuição. Durante esse período, não se verifica uma suspensão do contrato de trabalho: o empregador pode afectar imediatamente o trabalhador a outras tarefas, que não comportam os mesmos riscos para a segurança deste.

²⁰⁷ Regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, de acordo com o previsto no art.º 284.º do Código do Trabalho.

Ainda que se admita o direito de retirada, parece-nos que esse direito é muito mais do que um simples direito, ele é a expressão suprema de um direito fundamental do trabalhador, nomeadamente, o direito à vida e à integridade física, os quais receberam consagração constitucional.

É certo que o trabalhador também teria ao seu alcance um outro recurso, que era a interposição, junto do Tribunal de Trabalho, de uma providência cautelar que podia ser interposta individual ou colectivamente, bem como pelos seus representantes, a fim de suster o perigo sério e iminente, a segurança, a higiene ou a sua saúde, para além dos do risco inerente à perigosidade do trabalho a prestar (Cfr. art.º 44.º do CPT) ⁽²⁰⁸⁾. No entanto, este recurso quase nunca, para não dizermos nunca, é utilizado. O recurso mais utilizado é a queixa formulada junto da ACT, para que a área inspectiva se desloque ao local para averiguar e constatar essas situações.

Independentemente do meio utilizado pelo trabalhador no sentido de salvaguardar a segurança e saúde, como por exemplo - o empregador que na construção civil manda o trabalhador para uma vala de 3 ou 4 metros, sem qualquer entivação,- o que está em questão não é qualquer tipo de retardamento na retribuição mas antes a segurança do trabalhador.

Consideramos, por isso, que o empregador, ao não tomar as devidas medidas de prevenção, com o objectivo de evitar acidentes de trabalho, estará a cometer um crime de perigo, expondo o trabalhador à mercê da sorte e, por via disso podemos até dizer com toda a probidade que está a violar direitos fundamentais do trabalhador, nomeadamente, o direito à integridade física ⁽²⁰⁹⁾ e à vida.

Daí que defendamos a legitimidade do trabalhador para a recusa em prestar a sua actividade sem as devidas regras de segurança, invocando, para o efeito, a excepção de não cumprimento do contrato

Desta forma, as obrigações do empregador, de cumprir um conjunto de regras relativas à segurança e saúde no trabalho, de humanizar o trabalho, conferem ao trabalhador como que um crédito de segurança, por oposição à tal “dívida” de segurança que lhe é devida.

Este circunstancialismo, quanto a nós, independentemente, de estarem em causa situações de perigo grave, legítima o trabalhador à recusa da prestação de trabalho em

²⁰⁸ Trata-se de um procedimento cautelar *ex novo* assente na convicção de servir como instrumento numa dupla vertente, na vertente pedagógico individual e social e numa vertente de sensibilização de todos os agentes do mundo do trabalho. Por outro lado, este procedimento concomitantemente foi pensado como um meio diligente e competente colocado à disposição dos trabalhadores para proteger a saúde ou até a própria vida.

²⁰⁹ Cfr. art. 25.º da CRP.

condições que não lhe garanta o direito à vida e à integridade física. O que equivale a dizer que haverá, por via dessa “dívida”, um verdadeiro crédito à segurança, podendo mesmo dizer-se que é aplicável o princípio geral do direito civil da “*exceptio non adimpleti contractus*”.

Entendemos que, esta posição também é defensável, à luz do art.º 17.º, n.º 2, da LPSS pois se o trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho em caso de perigo grave e iminente, nem por ter adoptado medidas para a sua própria segurança, também não poderá ser prejudicado se se recusar a prestar a sua actividade por inobservância das regras de segurança. A não se entender assim, parece-nos que se estaria a relegar um direito fundamental do trabalhador.

Outro aspecto a considerar é a possibilidade da excepção de não cumprimento poder ser invocada pelo empregador (²¹⁰). Quanto a nós, parece dever reconhecer-se, igualmente, que tal possibilidade é admissível.

Tomemos em consideração a seguinte situação: um trabalhador da construção civil está a ser medicado com anti-depressivos e calmantes, fruto do diagnóstico de uma depressão, mantendo-se normalmente ao serviço da entidade patronal e a exercer as suas funções habituais, que consistem em trabalhos em valas ou em altura.

Apesar do trabalhador estar submetido a um tratamento com psicotrópicos, entende estar em perfeitas condições físicas e como tal não vê que a sua situação possa constituir qualquer perigo para si nem para terceiros e insiste em continuar a prestar o seu trabalho. Ora, atentas as circunstâncias, a questão que se coloca é: o que pode o empregador fazer perante tal situação?

Nesta senda, somos de opinião que, o empregador pode invocar a excepção de não cumprimento impelindo o trabalhador a deixar de prestar o seu trabalho naquela zona e posteriormente tomar uma de duas decisões: a primeira é mandar o trabalhador a uma consulta de medicina no trabalho a fim de ser avaliada o seu estado físico e psíquico, devendo o médico de medicina do trabalho avaliar a situação, aferindo se a medicação que está a tomar pode influenciar no exercício da sua actividade e se esta pode pôr em risco a sua vida e a dos demais trabalhadores. Caso o médico conclua que a medicação não coloca o trabalhador, nem terceiros, em risco, dará o seu parecer favorável à continuidade da prestação de trabalho nas condições que vinha a exercer. Se a avaliação concluir que o trabalhador está a correr riscos e que terceiros podem vir a

²¹⁰ MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 464, defende que “a excepção de não cumprimento por parte do empregador é, naturalmente, excluída em virtude do condicionalismo temporal da prestação do trabalhador, que leva a que o mesmo não incorra em mora, mas antes em incumprimento definitivo parcial quando falta ao cumprimento da sua prestação”.

ser vítimas dessa situação, o médico de medicina do trabalho deve dar o seu parecer no sentido de que o trabalhador deve ser privado do exercício da sua atividade laboral. Nesta situação uma de duas situações podem surgir, a primeira é colocar o trabalhador em tarefas que não causem perigo para si nem para terceiros; a segunda é, caso não seja possível a situação anterior, impedi-lo do exercício da sua atividade.

Como se pode ver, o exemplo dado, não constitui, em si mesmo, nenhum incumprimento ou cumprimento defeituoso do contrato, até porque o trabalhador não vê qualquer constrangimento para o desempenho da sua prestação de trabalho até porque se sente bem, apesar de estar a tomar psicotrópicos.

Por sua vez o empregador é que, tomando consciência da situação concreta e porque se lhe incumbe prevenir riscos e acidentes de trabalho, entende que o trabalhador não reúne condições para continuar a prestar o seu trabalho em condições de segurança e, nessa medida, pode invocar a excepção de não cumprimento.

A entidade patronal só deixaria de pagar a retribuição se depois do parecer do médico de medicina do trabalho, o trabalhador fosse considerado inapto para o desempenho da sua função e, nessa circunstância o trabalhador teria de se fazer acompanhar daquele relatório, solicitando junto do seu médico de família, uma baixa médica.

A não ser assim, e atendendo a que é a entidade empregadora que impede o trabalhador de continuar a prestar a sua actividade, pelos motivos atrás descritos, caber-lhe-ia o pagamento pontual da retribuição como se a prestação estivesse a ser cumprida regularmente.

Por conseguinte discordamos, uma vez mais, da tese que propugna que por esta via o empregador estaria a relegar o seu poder disciplinar. Dependendo da gravidade da infracção do trabalhador o empregador optaria pela excepção de não cumprimento, para situações que pela sua gravidade não pudessem ser enquadráveis como tal.

6. A obrigação do trabalhador no cumprimento das regras de segurança

Com a celebração do contrato de trabalho ⁽²¹¹⁾ ao trabalhador impõe-se-lhe um conjunto de obrigações ⁽²¹²⁾ correlacionadas com a sua integração no seio da empresa

²¹¹ Na qual se constitui a obrigação principal que é a de executar o trabalho em conformidade com as instruções da entidade patronal.

²¹² Na relação de trabalho consubstancia-se uma inter-relação entre dois sujeitos: Um detém a autoridade e direcção (empregador) sendo detentor de uma posição de supremacia e o outro a ela se submete de forma subordinada (trabalhador), submetendo-se às

(²¹³), sendo uma de base legal, como por exemplo o dever de cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no local de trabalho, e outra de origem convencional como por exemplo a obrigação de não fumar (²¹⁴).

Importa, pois, debruçarmo-nos sobre as obrigações de base legal, obrigações essas que resultam do disposto no artigo 128.º, n.º 1 do CT.

Este dispositivo legal não determina somente a observância do dever de obediência (²¹⁵) conforme se retira do corpo do artigo 128.º, n.º 1 alíneas e) e 281.º n.º 7 ambos do CT, vai mais longe ao colocar o trabalhador como titular de uma obrigação geral de segurança do trabalho.

É este, também, o sentido da Directiva 89/391/CEE ao estabelecer no art.º 13.º n.º 1 que “*Cada trabalhador deve, na medida das suas possibilidades, cuidar da sua segurança e saúde, bem como da segurança e saúde das outras pessoas afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho, de acordo com a sua formação e as instruções dadas pela sua entidade patronal*”, princípio este insito no art.º 17.º da LPSST.

A doutrina (²¹⁶) tem vindo a defender que o que está aqui em causa é um verdadeiro dever de prevenção integrado num dever autónomo acessório da prestação principal (²¹⁷).

As alíneas i) e j) do art.º 128.º, n.º 1 do CT espelham esse dever de prevenção dos trabalhadores numa dupla dimensão: numa dimensão colectiva, concernente à representação dos trabalhadores eleitos para esse fim e numa dimensão individual intimamente ligada à execução do contrato de trabalho.

Importa referir que, esta obrigação do dever de prevenção atribuída ao trabalhador, não retira as obrigações gerais do empregador, nos termos definidos no art.º 17.º, n.º 3 da LPSST (²¹⁸).

Assim, a lei (²¹⁹) imputa aos trabalhadores um conjunto de direitos, deveres e responsabilidades em matéria de SST (²²⁰).

ordens ou orientações emanadas pelo empregador, obviamente, dentro dos limites da lei e do contrato, RUIS ASSIS, ob. cit., pág. 39 e 40.

²¹³ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, ob. cit., pág. 113 e ss.

²¹⁴ MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 236.

²¹⁵ A subordinação jurídica implica, pois, um dever de obediência para o trabalhador, assim se pronuncia, RUIS ASSIS, ob. cit., pág. 49.

²¹⁶ MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 254.

²¹⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II ... ob. cit.*, pág. 361 e ss.; MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 254; MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 293, não se refere aos deveres acessórios como deveres de prevenção mas antes como deveres de protecção referindo que: “Constituem igualmente deveres acessórios de protecção os deveres relativos à prevenção e promoção da higiene e segurança no trabalho (art.º 128.º, n.º 1 i) e j)”.

²¹⁸ Art.º 5.º n.º 2 e 3 da Directiva 89/391/CEE.

²¹⁹ Art.º 17.º, n.º 3 da LPSST e art.º 13.º n.º 1 da Directiva 89/391/CEE.

²²⁰ Cfr. BENJAMIN O. ALLI, ob.cit. pág. 56-57.

6.1. Os deveres dos trabalhadores

Ao trabalhador são, também, impostos deveres ⁽²²¹⁾ genéricos que conduzem, sem prejuízo de outras obrigações, ao cumprimento das ordens ⁽²²²⁾ emanadas pelo empregador respeitantes à segurança e saúde no trabalho, a cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho bem como no cumprimento de prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ⁽²²³⁾ ⁽²²⁴⁾.

Deste modo, o art.º 17.º da LPSST, determina um conjunto de deveres dirigidos ao trabalhador vinculando-o ao seu cumprimento ⁽²²⁵⁾, direccionados à promoção e execução da segurança e saúde no trabalho.

Nas palavras de Manuel Roxo ⁽²²⁶⁾, são deveres de *facere*, implicando a adopção de comportamentos que promovam a melhoria da SST na empresa e de *non facere*, vinculando à abstenção de comportamentos que possam ser prejudiciais para essa finalidade.

Alguns destes deveres decorrem dos deveres gerais do trabalhador previstos no art.º 128.º do CT e outros derivam das obrigações gerais do empregador de acordo com a definição no art.º 15.º da LPSST.

Com efeito, e em ordem àquele dispositivo legal, são deveres de *facere* dos trabalhadores:

- O cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador (alínea a));

²²¹ SILVA, JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit., pág.51, diz que a par da obrigação principal que é a prestação de trabalho, decorrem deveres integrantes ou instrumentais da obrigação principal, como por exemplo o dever de obediência ou de diligência, ou deveres complementares e, neste sentido autónomos em relação à própria prestação de trabalho, designados por deveres acessórios de conduta.

²²² Sobre o dever de obediência às ordens emanadas pelo empregador, Rui Assis, citando Júlio Gomes, diz que ele “ (...) é uma das manifestações mais evidentes da subordinação jurídica em que aquele se encontra por força do contrato de trabalho (...) flui natural e inelutavelmente da própria noção de contrato de trabalho subordinado e exprime o reconhecimento da autoridade do empregador fundada no contrato de trabalho”, pág. 49.

²²³ Cfr. art.º 128.º, n.º 1, al. e), i) e j) do Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

²²⁴ Sobre o cumprimento das regras de segurança, como dever acessório independente da prestação principal, veja-se MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, in Direito do Trabalho, Parte II... ob. cit., pág.361 e ss.

²²⁵ JÚLIO GOMES, ob. cit., pág.548 e ss, a propósito dos deveres do trabalhador refere que as obrigações que impendem sobre o trabalhador em matéria de SST, recaem, em primeira linha, sobre o empregador que deve procurar garantir a vida e a integridade física e moral do trabalhador, Contudo, o trabalhador tem o dever de cooperar com o empregador neste domínio.

²²⁶ Direito da Segurança e Saúde no Trabalho – Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho, Almedina, Coimbra, 2011, pág. 151.

- Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho (alínea b));
- Utilizar correctamente e, segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos (alínea c));
- Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho (alínea d));
- Comunicar, imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que na empresa ou estabelecimento desempenhem funções de organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção (alínea e));
- Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação (alínea f)).

Destaca-se, ainda, o dever de cooperação do trabalhador para que seja assegurada a segurança e saúde nos locais de trabalho, cabendo-lhes, em especial:

- Tomar conhecimento da informação e participar na formação, proporcionadas pela empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho (²²⁷);
- Comparecer aos exames médicos e realizar os testes que visem garantir a segurança e saúde no trabalho;
- Prestar informações que permitam avaliar, no momento da admissão, a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à respectiva categoria profissional, bem como sobre factos ou circunstâncias que

²²⁷ Como refere MANUEL ROXO, ob. cit., pág., 152, os deveres de informação e de formação, têm conteúdos desiguais, independentemente da ligação que têm no contexto da acção preventiva. No mesmo sentido se pronuncia GALÁN, YOLANDA CANO, La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n.º 53, 2004, 203-217.

Ambos os deveres se compreendem no contexto da obrigação da prevenção do empregador, tem domínios (art.º 19.º, n.º 1 e 20.º, n.º 1 da LPSST) e momentos (art.º 19.º, n.º 2 da LPSST) semelhantes de concretização e só se consubstanciam enquanto deveres na esfera jurídica do trabalhador, quando o empregador cumpriu as suas obrigações de dispensar informação e de ministrar formação, *in*, ob. cit. pág. 152.

visem garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, sendo reservada ao médico do trabalho a utilização da informação de natureza médica;

- Os trabalhadores que ocupem, na empresa, cargos de direcção, bem como os quadros técnicos, devem cooperar, de modo especial em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde dos trabalhadores.

Por último, importa aludir aos deveres de *non facere* que impendem sobre os trabalhadores:

- O dever de proteger os equipamentos e o material colocado à sua disposição, não danificando-os;
- O dever de zelar pela sua segurança e saúde, bem como das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Da inadimplência dos deveres de *facere* ou de *non facere* derivam responsabilidades disciplinares (²²⁸) e civis, consoante se prevê no art.º 17.º, n.º 5 da LPSST.

6.2. A problemática da recusa do dever de cumprimento em obediência às regras impostas sobre a segurança e saúde no trabalho

Como acabamos de referir, o trabalhador para além de estar obrigado ao cumprimento de regras de segurança nos termos do CT e da LPSST também está obrigado ao cumprimento das ordens emanadas pelo empregador, desde que legítimas e, dentro dos parâmetros da lei. Contudo, por vicissitudes várias o trabalhador nem sempre cumpre com os seus deveres ou ordens da entidade empregadora.

É, pois, a questão que aqui se coloca em evidência, analisar a recusa (²²⁹), por parte do trabalhador, na utilização dos meios adequados, colocados à sua disposição,

²²⁸ Na vertente disciplinar, a violação culposa de tais deveres pode configurar justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351.º, n.º 2, al. h) do CT.

²²⁹ Sobre a recusa, vide, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, Recusa da prestação de trabalho por não uso de fato apropriado. Suspensão. Despedimento disciplinar, in separata da R.D.E.S., ano XXXIII, V, 2.ª Série, Nºs 3-4, 1991, pág. 329 a 367.

seja com o fim de prevenir acidentes de trabalho seja como meio de protecção e segurança, e as consequências que daí advêm.

Antes de mais, importa referir que este é um problema que, lamentavelmente, não tão raras vezes acontece.

Como já foi referido anteriormente, o trabalhador está obrigado a cumprir com as prescrições de segurança e de saúde no trabalho derivem elas de disposições legais ou de instruções do empregador, para além de se obrigarem a zelar pela sua segurança e saúde, a manusear correctamente, de acordo com as instruções do empregador, os utensílios e substâncias postos à sua disposição bem como a cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho ⁽²³⁰⁾.

Não obstante, muitas das vezes o trabalhador, ou porque não lhe apetece ou porque lhe causa algum desconforto, viola as regras estabelecidas, dando início à jornada de trabalho sem estar devidamente protegido para o efeito.

Vejamos o seguinte exemplo: Na Construção Civil o trabalhador para entrar em obra deve usar capacete e botas de biqueira de aço. Os trabalhadores conhecedores desta obrigação, por vezes parecem esquecê-la, desrespeitando as regras de segurança apresentando-se no local de trabalho sem estarem devidamente equipados. O mesmo se diz em relação ao cozinheiro, o qual é obrigado a usar um gorro branco e avental, ou, ainda, na Indústria Química, que é obrigatório o uso de uma máscara ⁽²³¹⁾.

Do contrato de trabalho derivam para o empregador poderes de direcção ⁽²³²⁾ ⁽²³³⁾, regulamentares ⁽²³⁴⁾ e disciplinares ⁽²³⁵⁾, sobre o trabalhador ⁽²³⁶⁾, cabendo a este o dever de obediência.

Donde, a desobediência às regras instituídas bem como a desobediência a uma ordem legítima do empregador, ancorada na lei, constitui violação culposa dos deveres do trabalhador.

Logo, e nos termos do art.º 17.º, n.º 5 da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, o trabalhador que viole culposamente estes deveres ou que a sua conduta tenha

²³⁰ Cfr. art.º 281.º do CT.

²³¹ Todos os exemplos dados e as correspondentes obrigações resultam de directivas comunitárias e de directrizes práticas, in *Informação Técnica, Segurança e Saúde no Trabalho*, ACT, Lisboa 2009.

²³², JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit., pág. 75 a 78.

²³³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte I ... ob. cit., pág. 438 e ss.

²³⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do fundamento do poder disciplinar laboral*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. 176 e ss.

²³⁵ Neste sentido veja-se MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 272 e ss; JÚLIO VIEIRA GOMES, ob. cit., pág. 879 e ss; MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 389 e ss; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte I... ob. cit., pág. 438 e ss; JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit., pág. 91 e ss.

²³⁶ Cfr. MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 273 e ss.; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II ..., ob. cit., pág. 601 e ss.

contribuído para originar uma situação de perigo grave incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

Para além desta circunstância, uma outra pode ocorrer, é o caso dos acidentes de trabalho e a contracção de doenças profissionais.

O sector mais afectado, presentemente, é o da construção civil, pois os trabalhadores ainda insistem em não utilizar os meios de protecção adequados, talvez por não estarem sensibilizados para o efeito, a fim de evitarem os acidentes de trabalho ⁽²³⁷⁾ ⁽²³⁸⁾.

6.2.1. O poder disciplinar do empregador

Indubitavelmente que a recusa/violação de uma ordem ou de uma regra, acarreta consequências para o trabalhador. Essa consequência é aplicada através do poder disciplinar, que a lei confere ao empregador. Importa, pois, debruçarmo-nos sobre a sua evolução e as suas consequências.

As normas relativas ao poder disciplinar constam dos arts. 328.º a 332.º do CT e estão inseridas na Secção III do Capítulo VI, Título II do Livro I, referente ao incumprimento do contrato de trabalho.

A fonte do poder disciplinar ⁽²³⁹⁾ do empregador é o contrato de trabalho ⁽²⁴⁰⁾.

Com a celebração do contrato, o trabalhador obriga-se não só a prestar o seu trabalho mas também ao cumprimento de deveres acessórios de conduta inerentes à relação laboral constituída ⁽²⁴¹⁾.

²³⁷ A ocorrência de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional acarreta consequências devastadoras quer para a empresa quer para o trabalhador.

²³⁸ Sobre os acidentes de trabalho e doenças profissionais deter-nos-emos adiante.

²³⁹ Sobre o poder disciplinar veja-se, entre outros, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Do fundamento ... ob. cit.; MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 279 e ss.; MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 393 e ss; JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 879 e ss.

²⁴⁰ Quando da celebração do contrato de trabalho, as partes (empregador e trabalhador) dão início a uma relação jurídica complexa, uma componente obrigacional (relação entre trabalho/salário) e uma componente laboral (relação subjectiva de subordinação/domínio), vide, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Os limites do Poder Disciplinar Laboral, Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, 2003, pág. 185 e 186. Nas palavras da autora, “o poder disciplinar é o elemento da posição dominial do empregador que assegura o equilíbrio da relação laboral nesta sua configuração complexa”.

A autora em, Do fundamento ..., ob. cit., faz ainda uma distinção entre poder disciplinar em sentido amplo e em sentido estrito. “Em sentido amplo, o poder disciplinar é a faculdade que assiste ao empregador de estabelecer regras vinculativas do comportamento do trabalhador e de assegurar o seu cumprimento através da aplicação de sanções. O poder disciplinar em, sentido amplo pode ainda ser objecto de uma outra distinção que é a de uma acepção amplíssima, imprópria, em que o poder disciplinar laboral integra todas as regras de funcionamento do grupo laboral e de condicionamento do comportamento dos respectivos membros (englobando o próprio poder de direcção) e uma acepção própria, na qual o poder disciplinar integra apenas as regras de conduta não atinentes à prestação contratual principal do trabalhador. Num sentido restrito, o poder disciplinar laboral é a faculdade que assiste ao empregador de estabelecer e aplicar sanções disciplinares ao trabalhador pelo não cumprimento dos seus deveres contratuais”, ob. cit., pág. 252 e 253.

Para MENEZES LEITÃO, ob. cit. pág. 393, o poder disciplinar traduz-se na possibilidade de o empregador atribuir uma sanção ao trabalhador enquanto se mantenha o contrato de trabalho e este se encontra ao seu serviço.

No sentido técnico-funcional, o poder disciplinar ⁽²⁴²⁾ visa assegurar o correcto desenvolvimento da actividade produtiva ⁽²⁴³⁾, como de resto era o que acontecia na época corporativa ⁽²⁴⁴⁾, pois o que se pretendia era que se assegurasse a produtividade da empresa. Nesta altura imperava a discricionariedade por parte do empregador cabendo-lhe a decisão unilateral de qualificar quais as obrigações do trabalhador e quais as sanções aplicáveis em caso de comportamentos contrários ao interesse da empresa ⁽²⁴⁵⁾.

Por conseguinte, a violação da prestação principal, ou dos deveres acessórios, coloca nas mãos do empregador ⁽²⁴⁶⁾ a possibilidade deste reagir por via punitiva, de acordo com o seu poder disciplinar ⁽²⁴⁷⁾, à conduta censurável do trabalhador, na constância do contrato de trabalho ⁽²⁴⁸⁾, sem que fosse atendível a repercussão psicológica sobre o trabalhador.

Ao se entender que o poder disciplinar é consequência do poder de direcção estamos a considerá-lo como um poder instrumental face à função directiva do empregador, na medida em que este fica investido de poderes de punição face aos comportamentos dos trabalhadores que se achem desconformes em relação às normas ou regras por eles instituídas. Daí que se diga que “sem o poder disciplinar, o poder de direcção não passaria de uma autoridade moral sem sanção jurídica eficaz” ⁽²⁴⁹⁾.

Todavia, o poder disciplinar tem um carácter casual, ou seja, ele só se justifica quando o trabalhador não cumpre de forma voluntária, e correctamente as directrizes emanadas pela entidade empregadora ⁽²⁵⁰⁾.

²⁴¹ Trata-se de uma relação de poder, na qual o trabalhador está juridicamente subordinado ao dever de obediência quanto às ordens e instruções do empregador, entre outros. Sobre os poderes do empregador veja-se, LEAL AMADO, ob. cit., pág. 217 e ss.

²⁴² Este poder disciplinar não é privativo da relação de trabalho privado pois tem em vista também o poder disciplinar na administração pública ou local, nas forças armadas e militarizadas, nas ordens dos advogados, economistas, engenheiros e médicos, nas universidades e outras escolas, etc. Cfr. BERNANRDO DA GAMA LOBO XAVIER, Curso de Direito do Trabalho, verbo, 1993, 2.ª ed., pág. 330.

²⁴³ Cfr. TATARELLI, in I poteri del datore di lavoro privato e pubblico, Cedam – Casa Editrice Dott. Antonio Milani, 1996., pág. 69

²⁴⁴ Nesta época o poder disciplinar era concebido atendendo a dois princípios: o princípio da proporcionalidade da pena à gravidade da infracção ou da desobediência (princípio equitativo) e o princípio da tipicidade preventiva da pena (princípio da garantia). Cfr. GHEZZI; ROMAGNOLI, Il rapporto di lavoro, seconda edizione, Zanichelli Bologna, Bolonha, 1991, pág. 197.

²⁴⁵ Daí que GARCIA PEREIRA, O Poder Disciplinar da Entidade Patronal, seu fundamento, Temas Laborais, colecção Vega Universidade, Direito e CIÊNCIA Jurídica, pág. 15, refute esta posição alegando que não é facilmente concebível que a um dos respectivos sujeitos seja atribuída (por quem, e em nome de quê?) uma prerrogativa tão excepcional como a de fazer “justiça privada”.

²⁴⁶ O poder hierárquico contempla o poder directivo e o poder disciplinar sendo este subsidiário daquele. Cfr. GHERA, in Diritto del Lavoro, il rapporto di lavoro, Cacucci Editore, Bari, 2000, pág. 162.

²⁴⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Do Fundamento ... ob. cit., pág. 145, qualifica o poder disciplinar como um poder em sentido jurídico, digno de tutela, tutela essa que está reforçada pelo reconhecimento, na titularidade do empregador, de uma posição de autoridade.

²⁴⁸ TATARELLI, refere que o poder disciplinar do empregador representa uma estrutura de autotutela potestativa nos contratos entre particulares pois a violação dos deveres laborais por parte do trabalhador confere-lhe a possibilidade de unilateralmente aplicar sanções disciplinares, in ob. cit., pág. 69.

²⁴⁹ Assim se pronuncia MANUEL OLEA e EMILIA BAAMONDE, ob. cit., pág. 363.

²⁵⁰ A este propósito MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Do fundamento... ob. cit., pág. 184, delimita o poder disciplinar em três critérios: o critério substancial ou de conteúdo (poder de aplicar sanções), critério funcional (garantia de eficácia) e critério temporal (carácter eventual do poder disciplinar).

Bernardo da Gama Lobo Xavier (²⁵¹), define o poder disciplinar como “a faculdade que assiste à entidade patronal de reprimir, através de sanções especiais, qualquer infracção aos deveres inerentes à posição do trabalhador na empresa”.

Com base nesta definição defrontam-se duas teorias: a teoria contratualista e a teoria institucional. De acordo com a teoria contratualista, o poder disciplinar tem o seu fundamento no contrato e pressupõe o incumprimento contratual (²⁵²), enquanto a teoria institucional entende que o poder disciplinar radica na organização empresarial e enquanto o trabalhador se encontra integrado na dita organização, sendo as necessidades da organização que constituem o seu fundamento essencial (²⁵³).

A teoria institucionalista tem sido afastada com o fundamento de que não é de todo necessário que a relação individual assente no interior da organização uma vez que podemos ter relações laborais estabelecidas num contacto pessoal e imediato entre o empregador e o trabalhador (²⁵⁴). Aliás o art.º 98.º do CT não faz qualquer distinção naquele sentido, pois refere que “o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”.

Logo, o fundamento do poder disciplinar há-de centrar-se no próprio contrato de trabalho, mais propriamente na subordinação jurídica em que o trabalhador se coloca por força daquele contrato, sendo legitimado pelo próprio legislador que o reconhece.

Por esta via, o exercício da acção disciplinar presente na esfera jurídica do empregador proveniente do poder de direcção (²⁵⁵), destina-se a punir (²⁵⁶), internamente, o trabalhador, cuja conduta se tenha mostrado violadora dos deveres contratuais a que está obrigado, eliminando, à partida, no seio da empresa, incumprimentos que podem vir a assolar a relação laboral, sem necessidade de recorrer às instâncias judiciais (²⁵⁷).

²⁵¹ BERNANRDO DA GAMA LOBO XAVIER, *apud* JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit. pág. 92.

²⁵² JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit., pág. 92, refere que “o poder disciplinar radica no próprio contrato constituindo uma garantia do poder investido num dos contraentes (o empregador) a que corresponde como que um estado de sujeição assumido contratualmente pelo outro (o trabalhador)”.

²⁵³ JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit., pág. 92.

²⁵⁴ É o caso por exemplo do contrato celebrado entre a entidade patronal e o seu jardineiro ou motorista particular, JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit., pág. 93.

²⁵⁵ A doutrina tem vindo a definir o poder de direcção como sendo a “faculdade pela qual o empregador pode emitir comandos (sob a forma de ordens e instruções) sobre a execução do contrato, entendida em sentido genérico. A este poder corresponde o dever de obediência do trabalhador, expressão genérica da sua posição de subordinação jurídica, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Do Fundamento... ob. cit., pág. 156 e 157.

²⁵⁶ LEAL AMADO, ob. cit., pág. 219, faz menção de que a lei confere ao empregador um verdadeiro direito de autotutela, investindo-o do poder disciplinar, traduzindo-se este num genuíno poder punitivo privado, através do qual pode castigar o trabalhador, caso entenda que este cometeu uma qualquer infracção disciplinar.

²⁵⁷ Com efeito, tendo em atenção as particularidades que revestem a relação jurídica laboral e, em especial, a continuidade e vocação de permanência temporal da prestação de trabalho e da subordinação jurídica, o regime legal afasta-se do regime geral das obrigações. Assim, não se aplica neste domínio o princípio geral da responsabilidade pelo não cumprimento imputável ao devedor (art.º 798.º do CC), afastando-se, igualmente, a possibilidade de resolução do contrato pelo credor com direito à restituição da sua prestação, no caso de se tornar impossível a prestação do devedor por causa que lhe seja imputável (art.º 801.º CC), JOÃO MOREIRA DA SILVA, ob. cit., pág. 95.

Daí que Júlio Gomes (²⁵⁸) defenda que «o poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”».

O poder disciplinar (²⁵⁹) tem uma dupla função: uma função preventiva e uma função conservatória (²⁶⁰).

A função conservatória visa manter a relação de trabalho entre as partes, isto é, visa recuperar a disponibilidade do trabalhador que foi posta em causa e com ela a viabilidade do contrato de trabalho.

A função preventiva tem a finalidade de serenar, obstar inquietações no seio da empresa, produzindo uma prevenção geral.

Como vimos, a lei ao afirmar que se a conduta do trabalhador contribuir para originar uma situação de perigo grave incorre em responsabilidade disciplinar e civil, remete para dois regimes de responsabilidade: a responsabilidade disciplinar e a responsabilidade civil. Deteremos a nossa atenção sobre as especificidades de cada um, averiguando se aqueles tipos de responsabilidade se aproximam ou se afastam.

Sendo certo que o poder disciplinar tem como pressuposto restabelecer a ordem dentro da empresa em nada se aproxima da responsabilidade civil (²⁶¹), pois a responsabilidade civil tem uma função ressarcitória, uma vez que o trabalhador terá de indemnizar o empregador se com o seu comportamento lhe causar prejuízos graves, ao passo que a responsabilidade disciplinar tem uma função disciplinadora, ou seja, repor o incumprimento ou o cumprimento defeituoso provocado pelo trabalhador que se repercute, exclusivamente, no ambiente laboral.

Por outro lado, no âmbito da responsabilidade contratual o valor da culpa é mais ténue, atenta a sua função, primordialmente, reparatória, exigindo-se a aplicação do princípio da proporcionalidade à sanção em função da sua gravidade e culpabilidade do infractor.

Atente-se que o que está em causa é o comportamento do trabalhador e nesse sentido é objecto de um juízo de desvalor em termos de ilicitude e culpa, a partir do qual se fixa a sanção a aplicar, o que quer dizer que a culpa não se presume como acontece,

²⁵⁸ Ob. cit., pág. 885.

²⁵⁹ Na concepção de MONTEIRO FERNANDES, o poder disciplinar consiste na “faculdade atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento definidos na empresa ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato”, ob. cit., pág. 279.

²⁶⁰ MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 280, alega que a sanção disciplinar tem, essencialmente, um objectivo conservatório e intimidatório, isto é, o de manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Visa em primeira linha, a prevenção especial e geral. Nem pode ser entendida em sentido reparatório pois ela visa a pessoa do trabalhador e tem como objectivo reprimir a sua conduta inadequada.

²⁶¹ Segundo MAINARDI, citado por JÚLIO GOMES, ob. cit., nota de rodapé, pág. 886, o que distancia a dois regimes e a função que a sanção disciplinar cumpre. E afirma que a responsabilidade disciplinar não tem qualquer finalidade ressarcitória, visando exclusivamente reafirmar, para o futuro, a ordem organizativa, perturbada pelo comportamento do indivíduo, assumindo um carácter eminentemente dissuasivo. A sanção disciplinar visa uma função intimidatória e preventiva.

em regra, na responsabilidade civil pelo que não se pode dizer que os dois regimes convergem.

Mais, o objectivo da sanção disciplinar não é ressarcir um dano, aliás, não tem necessariamente de existir, podendo, na situação concreta, nem haver a tentativa de causar prejuízo, nem tão pouco o de restabelecer ⁽²⁶²⁾ um equilíbrio patrimonial, prejudicado pelo incumprimento.

Por todos estes argumentos, tem vindo a doutrina a entender que se pode cumular sanções disciplinares e responsabilidade civil sem violação do princípio *ne bis in idem* ⁽²⁶³⁾.

Acompanhamos a posição que a doutrina ⁽²⁶⁴⁾ vem defendendo e que no nosso entender é consentânea com a lei, pois a parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à contraparte. Ou seja, o empregador pode pedir uma indemnização invocando o disposto no art.º 323.º, n.º 1 do CT ⁽²⁶⁵⁾.

6.2.1.1. As sanções disciplinares

A matéria do poder disciplinar encontra-se regulamentada nos arts. 328.º a 330.º do CT.

Estatui o art.º 328.º, n.º 1 do CT os vários tipos de sanções disciplinares que, no âmbito do exercício disciplinar, o empregador pode aplicar: a) a repreensão; b) a repreensão registada; c) sanção pecuniária; d) perda de dias de férias; e) suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; f) despedimento sem indemnização ou compensação ⁽²⁶⁶⁾.

²⁶² JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 888.

²⁶³ MANUEL DUQUE PARRA, JÚLIO GOMES, ob. cit., citando o autor em nota de rodapé, pág. 888, discorda desta possibilidade, argumentando que a cumulação dos dois regimes viola, precisamente, o princípio *ne bis in idem*.

²⁶⁴ JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 888, não partilha dos argumentos expendidos por MANUEL DUQUE PARRA pois entende que a diferença de regimes entre a responsabilidade contratual e civil permite a cumulação.

²⁶⁵ ROMANO MARTINEZ/L. MONTEIRO/J. VASCONCELOS/P. MADEIRA BRITO/GUILHERME DRAY/L. GONÇALVES SILVA, Código do Trabalho Anotado, refere que neste artigo se reafirma o carácter sinalagmático do contrato de trabalho pois as partes são responsáveis pelos prejuízos que causarem à outra parte em caso de incumprimento culposos (...) e acrescenta que se aplica as regras gerais do CC, nomeadamente, as constantes do art.º 801.º e ss, às situações de violação dos deveres contratuais, cabendo à parte lesada o direito a uma indemnização pelos danos resultantes dessa violação e se estiver em causa o cumprimento defeituoso, a parte lesada pode, para além da indemnização a que tem direito, recusar a prestação, exigir a sua repetição, *inter alia*, ob. cit., pág. 866, anotação de PEDRO ROMANO MARTINEZ.

²⁶⁶ DIOGO MARECOS, ob. cit., pág. 781 entende que as sanções disciplinares estão sujeitas ao princípio da tipicidade, só podendo aplicar-se uma sanção prevista na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, estando vedado ao empregador a decisão por outra sanção; No mesmo sentido se pronuncia LEAL AMADO, ob. cit., pág. 220; Posição divergente assume MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Parte II, ob. cit., pág. 717, dizendo que o texto do corpo do art.º 328.º, n.º 1 permite concluir pelo carácter exemplificativo da enumeração legal das sanções disciplinares, uma vez que se admite a criação de outras em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho (art.º 328.º, n.º 2), desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores, consagrados no art.º 129.º. Acrescenta a autora que a lei veda a possibilidade de criação de novas sanções

De forma breve observemos cada uma delas. A *repreensão* consiste numa chamada de atenção ao trabalhador, de forma clara, de que o seu comportamento se consubstancia na violação de um dever a que estava contratualmente obrigado, sendo aconselhado a não repetir aquela infracção sob pena de pôr em causa a relação contratual existente e daí advirem outras consequências ⁽²⁶⁷⁾. Trata-se de um juízo de censura proferido pelo empregador ao trabalhador. Em boa verdade este juízo é transversal às demais sanções disciplinares. Atenta a circunstância desta sanção não estar sujeita a nenhuma forma especial, nem poder ser registada, só pode ser proferida verbalmente. Todavia, e antes de ser proferida a sanção, o trabalhador tem, como em todas as outras sanções, o direito a apresentar a sua defesa, dando lugar à audiência prévia nos termos do art.º 329.º, n.º 6 do CT. Assente no princípio da proporcionalidade, a repreensão será aplicável às sanções leves ⁽²⁶⁸⁾ ⁽²⁶⁹⁾.

Relativamente à *repreensão registada*, o que a distingue da anterior é a particularidade de ser registada ou inserida no processo individual do trabalhador ⁽²⁷⁰⁾.

Em relação à *sanção pecuniária* ⁽²⁷¹⁾, a mesma efectiva-se através do desconto no salário. Porém, esta sanção é objecto de limites máximos, conforme se determina no art.º 328.º, n.º 3 al. a) do CT, sendo que “as sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias”, podendo, no entanto, estes limites serem elevados até ao dobro por IRCT, sempre que o justifiquem as

disciplinares ou de modelação das existentes quer no contrato de trabalho quer unilateralmente pelo empregador. Discordamos da posição defendida por Maria do Rosário Palma, porquanto quer seja no CT quer seja em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho as sanções disciplinares têm de estar tipificadas, os IRCT's até podem prever um outro tipo de sanção mas ela tem de estar prevista e conforme aos direitos e garantias dos trabalhadores, consagrados no art.º 129.º, não estão ao alcance do empregador poderes para a sua criação de novas sanções disciplinares, conforme resulta da observação conjunta do art.º 328.º, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do CT.

²⁶⁷ MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 394, refere que este tipo de sanção desempenha concomitantemente uma função de identificação da infracção contratual, de declaração de que a mesma não é tolerada, de incentivo à sua não repetição e de advertência das consequências na relação laboral que nova infracção terá.

²⁶⁸ MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 281, considera que é um acto solene, praticado em presença do colectivo de trabalhadores em que envolve um grau de penalização moral para o trabalhador.

²⁶⁹ Posição divergente assume DIOGO MARECOS, ob. cit., pág. 782, sustentando que a repreensão só pode ser entendida como uma sanção disciplinar, pois doutro modo seria ilegítimo o empregador censurar o trabalhador, o que o faria incorrer em violação do dever de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, nos termos do art.º 127.º, n.º 1, al. a). Por outro lado, entende que a aceitar-se aquela posição o empregador constituir-se-ia no limite, no dever de indemnizar o trabalhador por danos não patrimoniais nos termos do art.º 483.º CC, pois faltar-lhe-ia o motivo justificativo para admoestar o trabalhador.

²⁷⁰ MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 281, entende que este tipo de sanção só pode ser entendida como um acto dotado de certa solenidade, praticado em presença do colectivo de trabalhadores, e envolvendo, nesses termos um certo grau de penalização moral para o visado invocando ainda dificuldades de compatibilização com o direito de audiência prévia do trabalhador; e JORGE LEITE, Código do Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade, QL, Ano X, n.º 22, Coimbra Editora, 2003, pág. 277 a 278.

²⁷¹ LEAL AMADO, ob. cit., pág. 220, questiona o poder do empregador impor ao trabalhador, como castigo, uma obrigação de pagar ao Estado uma determinada quantia em dinheiro e JORGE LEITE, ob. cit., pág. 278, diz que se trata de “*um mecanismo sui generis, aceite pela ordem jurídica como um desvio ou até como um corpo estranho ao princípio civilizacional de reserva estadual do poder punitivo*”. O autor discorda deste tipo de sanção, chegando mesmo a considerar que para além de se tratar de uma sanção em desuso ela é também desconforme com o princípio da reserva pública do poder punitivo, por considerar que ela se aproxima mais das sanções públicas. E, a lei ao admiti-la, sem mais, permite que “*uma entidade privada imponha a uma pessoa física, como castigo por uma conduta sua, a obrigação de pagar ao Estado uma determinada quantia em dinheiro*”, pois o produto da sanção pecuniária aplicada ao abrigo do art.º 328.º, n.º 1, al. c) reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável perante este, conforme dispõe o n.º 3 do art.º 330 do CT.

especiais condições de trabalho, nos termos do art.º 328.º, n.º 4 do CT. O produto da sanção pecuniária tem de ser remetido pelo empregador ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social em observância do disposto no art.º 330.º, n.º 3 do CT.

A sanção de *perda de dias de férias*, prevista no art.º 328.º, n.º 3, al. b) do CT, sendo uma sanção inovadora, acaba por conter uma dimensão atenuadora pois ela não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias, de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural, dando assim cumprimento ao estatuído no art.º 237.º, n.º 4 do CT ⁽²⁷²⁾.

A *suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade*, configura uma sanção particularmente grave, pois afecta simultaneamente os direitos do trabalhador à ocupação efectiva, à retribuição e à antiguidade. Nos termos do art.º 328.º, n.º 3, al. c) a suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias. No entanto, nos termos do n.º 4 do referido artigo, este limite pode vir a ser alterado até ao dobro por IRCT, sempre que se justifiquem as especiais condições de trabalho.

Por último temos o *despedimento sem indemnização ou compensação* que se caracteriza por unilateralmente o empregador poder fazer cessar o contrato de trabalho nos termos do art.º 340.º, al. c) do CT. Para o efeito, o empregador terá de invocar a justa causa para o despedimento (cfr. art.º 338.º do CT) e lançar mão de um procedimento disciplinar, o qual tem regras próprias e se encontram reguladas nos artigos 351.º a 358.º do CT ⁽²⁷³⁾.

²⁷² Este tipo de sanção é excluída do direito espanhol, por se entender que se atenta contra os direitos de personalidade, conforme menciona MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 281 e DIOGO MARECOS, ob. cit., pág. 783; DIOGO MARECOS, ob. cit., pág. 783, vai mais longe e concebe esta sanção como sendo uma sanção abusiva, porquanto colide com o direito à saúde, na vertente do direito ao repouso anual dos trabalhadores. Tal sanção é de estranhar pois a tendência da legislação laboral tem sido a de aumentar o número de dias de repouso, o qual mereceu inclusivamente tutela constitucional no art.º 59.º, n.º 1. al. d); LEAL AMADO, ob. cit., pág. 219, em que questiona se o poder do empregador em reduzir a duração das férias do trabalhador, limitando-lhe um direito fundamental...; MARIA DO ROSARIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho, Parte II...ob. cit., pág. 719 a 721, critica este tipo de sanção, alegando que para além de “colidir com a função primordial do direito a férias (reconhecida no art.º 59.º, n.º 1 al. d) da CRP)” coloca, ainda, um outro problema, que é “o perigo de aproveitamento desta sanção pelo empregador para atingir outros objetivos: na verdade, pode surgir a tentação de aplicar esta sanção a um trabalhador não porque ele praticou uma infracção disciplinar, mas porque faz falta à empresa no período de férias”.

²⁷³ A extrema gravidade desta sanção faz com que só seja pertinente para casos de incumprimentos contratuais do trabalhador, graves e culpáveis, neste sentido veja-se MONTOLYA MELGAR, in El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario – La extensión del contrato de trabajo, Colección Estudios – Serie Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pág. 263.

6.2.1.2.A caducidade da acção disciplinar e a prescrição da infracção

A imputabilidade de uma sanção disciplinar deve ser acompanhada da matriz legal e conformadora por aplicação dos princípios do contraditório (²⁷⁴), da proporcionalidade (²⁷⁵) ou do “*ne bis in idem*” (²⁷⁶), vertidos nos art.º 329.º, n.º6 e 330.º, n.º 1, ambos do CT, bem como do princípio do processo (²⁷⁷) e da celeridade (²⁷⁸).

O princípio da celeridade ganha importância no plano substantivo e processual, uma vez que o decurso do tempo pode pôr em causa o procedimento disciplinar, isto é, pode ocasionar a extinção de todo o procedimento.

O art.º 329.º estabelece dois momentos para o exercício da acção disciplinar. Nos termos do n.º 1, temos o prazo de uma ano para exercer o poder disciplinar sob pena de se verificar a prescrição de tal direito. Este prazo conta-se a partir do momento da prática da infracção, podendo vir a ser maior se os factos praticados constituírem crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais da lei penal (²⁷⁹).

Ultrapassado o prazo de um ano, ou outro que resulte da lei penal, quando os factos constituam igualmente crime, é ilícito o procedimento disciplinar que aplique ao trabalhador infractor uma sanção, como dispõe o art.º 382.º, n.º 1 do CT.

Nos termos do n.º 2 e, após o conhecimento da infracção, pelo empregador ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar (²⁸⁰), este dispõe de 60 dias (²⁸¹) para dar início ao procedimento disciplinar, sob pena de findo este prazo (²⁸²) o trabalhador jamais puder ser punido (²⁸³) (²⁸⁴).

²⁷⁴ A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

²⁷⁵ A sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

²⁷⁶ Não pode aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

²⁷⁷ A aplicação de uma sanção disciplinar é, sempre, precedida de um processo (a lei designa-a como procedimento), no qual se fundamentam os motivos que deram origem ao processo, elencando-se a gravidade das infracções e a culpa do trabalhador, determinando a sanção disciplinar adequada.

²⁷⁸ Procura-se evitar que o trabalhador fique demasiado tempo sob a “espada” da punição.

²⁷⁹ Segundo MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 287, a lei pretendeu evitar que a perspectiva da punição de uma eventual falta seja mantida como uma ameaça suspensa indefinidamente sobre o trabalhador, a fim de lhe condicionar o comportamento e, inclusive, a capacidade reclamatória. E acrescenta, o excessivo distanciamento entre a infracção e a possível sanção não se adequa ao carácter e aos fins próprios desta última – fins que são sobretudo preventivos e não retributivos.

²⁸⁰ Nos termos do art.º 329.º, n.º 4, o poder disciplinar pode ser exercício directamente pelo empregador ou por superior hierárquico do trabalhador.

²⁸¹ MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 287 e 288, defende que este prazo de 60 dias radica na ideia de que a maior ou menor lentidão no desencadeamento do processo disciplinar exprime o grau de relevância atribuído pelo empregador à conduta (eventualmente) infractora; se dentro desse prazo não se der início ao processo estamos perante a presunção *iuris et de iure* de irrelevância disciplinar, o que conduz à extinção do procedimento.

Relativamente à qualificação deste prazo tem vindo a doutrina a questioná-lo no sentido de se saber se se está perante um prazo de caducidade ou de prescrição. No sentido de que a qualificação deste prazo de 60 dias é um prazo de prescrição temos, ABÍLIO NETO, Processo Disciplinar e Despedimento, Ediforum, Lisboa, 2004, pág. 24 e ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 637. Defensores de que este prazo é de caducidade temos, FURTADO MARTINS, Cessação do Contrato de Trabalho, Principia, Cascais, 1999 e DIOGO MARECOS, ob. cit., pág. 790, recorre à aplicação do n.º 2 do art.º 298.º do CC, para justificar a sua opção pelo prazo de caducidade alegando que este normativo estabelece que “quando, por força da lei ou da vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição, o que não sucede no n.º 1 do 372.º. Por outro lado a caducidade pode ser interrompida (art. 328.º do CC) nos casos em que a lei determine. Neste sentido entende que o prazo de 60 dias a que alude este n.º 2 pode ser interrompido (art.º 352.º e n.º 3 do art.º 353)

Uma outra forma de prescrição da infracção disciplinar ocorre quando o contrato de trabalho cessa, nos termos do art.º 340.º do CT, uma vez que já não é lícito ao empregador aplicar uma sanção disciplinar pois o objecto desta (o trabalhador) já não existe.

Por sua vez, o n.º 3 do referido artigo prevê que o procedimento disciplinar prescreve no prazo de um ano se o trabalhador não for notificado da decisão final. Com este prazo pretende-se evitar que a ameaça que recai sobre o trabalhador seja indefinida.

Todavia, esta disposição levanta algumas questões que parecem conflitar com o estabelecido nos art.º 352.º (inquérito prévio), e o n.º 3 do art.º 353.º (nota de culpa), ambos do CT, uma vez que o início do procedimento prévio de inquérito e a notificação da nota de culpa interrompem a contagem dos prazos de sessenta dias para início do procedimento disciplinar ou de um ano para o exercício do poder disciplinar. Ora, contrariamente ao que acontece com estes dois prazos, não existe qualquer preceito que imponha a interrupção do novo prazo de um ano para se proceder à notificação da decisão final.

A favor da tese de que o legislador parece ter querido estabelecer um novo prazo, deve recorrer-se ao disposto no art.º 382.º, n.º 1: “O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do art.º 329.º, ou se o respectivo procedimento for inválido”. Atendendo à letra da lei, a violação do prazo de um ano para notificar o trabalhador arguido da decisão final não condiciona a validade do despedimento. Ora, a circunstância de o trabalhador ser notificado após o prazo de um ano da instauração do procedimento disciplinar não impede que o procedimento disciplinar seja ilícito. Desta forma, o trabalhador socorrer-se-á dos efeitos da ilicitude a fim de acautelar os seus direitos.

Por último importa referir que, nos termos do art.º 330.º, n.º 2 do CT, a aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena

pelo que não há razão para não configurar este prazo como um prazo de caducidade, se bem que atípico, atendendo a que, como refere a lei, os prazos de caducidade, por princípio, não se suspendem nem se interrompem”.

Na jurisprudência acórdão do STJ, de 27.10.2004, proc. n.º 638/03, de 13.07.2004, proc. n.º 114/03, de 11.10.2001, proc. n.º 1097/00, todos in www.dgsi.pt

²⁸² A ocorrência desta circunstância constitui presunção *iuris et de iure* de irrelevância disciplinar, pelo que, o direito de agir contra o trabalhador se extingue, MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 288.

²⁸³ Se o empregador, mesmo assim, mantiver a decisão de avançar com o procedimento disciplinar este é considerado ilícito, conforme se estipula no art.º 382.º, n.º 1. A doutrina tem entendido que o elemento relevante para o início de contagem do prazo de 60 dias para dar início ao procedimento não é a data do conhecimento da infracção mas sim a identificação do seu autor. Neste sentido, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, A Extinção do Contrato de Trabalho, Revista de Direito e Estudos Sociais, 1989, pág., 449; DIOGO MARECOS, ob. cit., pág. 786.

²⁸⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Parte II..., ob. cit., pág. 725, refere que este é um prazo de caducidade, nos termos gerais do art.º 298.º, n.º 2 do CC, embora se trate de uma caducidade atípica, uma vez que a lei contempla a possibilidade de interrupção do prazo em algumas situações (arts. 352.º e 353.º, n.º 3).

de caducidade. As consequências jurídicas da inaplicabilidade desta sanção, dentro do prazo estabelecido, resultam da aplicação do art.º 298.º, n.º 2 do CC.

6.2.1.3. A impugnação do despedimento

Culminando o processo disciplinar na sanção mais gravosa, o trabalhador pode entender que foi alvo de injustiças ou até de factos que não correspondem à verdade, pelo que a lei confere-lhe o direito de acção judicial (²⁸⁵).

Para o efeito, o trabalhador que pretenda impugnar a decisão de despedimento, deve apresentar no tribunal o seu requerimento, instruído com a notificação da decisão e os documentos que entenda dever juntar, no prazo de 15 dias, contados da notificação da decisão (cfr. art.º 170.º do CPT).

Todavia, o trabalhador não pode lançar mão deste processo especial se a sanção que lhe foi aplicada for de grau inferior ao despedimento. As sanções de grau inferior terão de ser impugnadas por recurso ao processo comum (²⁸⁶).

Nos termos do art.º 171.º do CPT a entidade é citada para responder no prazo de 10 dias, devendo obrigatoriamente juntar o processo disciplinar.

Ao tribunal cabe declarar nulo o processo quando o arguido não tenha sido ouvido, ou não tenham sido efetuadas as diligências requeridas pelo arguido que se mostrassem essenciais, nos termos do n.º 1 do art.º 172.º do CPT. A verificação de erro de direito ou de facto determina a anulação da decisão, conforme determina o n.º 2 do citado artigo. Contrariamente ao que vinha sucedendo, o tribunal, face à alteração do CPT, deixa de poder substituir-se à entidade detentora do poder disciplinar, cuja acção decisória constitui o objeto da impugnação, estabelecendo ele mesmo a medida disciplinar que considera adequada, passando a desempenhar a sua verdadeira função de controlo e garantia da legalidade, ao manter ou anular a respectiva decisão disciplinar (²⁸⁷).

Assim, cabe ao tribunal o poder de decisão, confirmando ou não a sanção aplicável, especificando os fundamentos de facto e de direito cabendo apenas recurso para a Relação (Cfr. art.º 172.º, n.º 3 do CPT).

²⁸⁵ Cfr. art.º 329.º, n.º 7 do CT.

²⁸⁶ ABILIO NETO, Código de Processo de Trabalho, cit., pág. 416 fazendo referência ao Ac. RL, de 06.02.1985.

²⁸⁷ ABILIO NETO, Código de Processo de Trabalho, cit., pág. 417.

CAPÍTULO III

PROBLEMAS EM TORNO DO INCUMPRIMENTO

DAS REGRAS DE SEGURANÇA E SAÚDE

1. A responsabilidade do empregador no âmbito da segurança e saúde no trabalho

Conforme referimos supra, o incumprimento do dever de segurança e saúde no trabalho, por parte do empregador, fá-lo incorrer em responsabilidades civis, administrativas e penais (²⁸⁸).

O controlo do cumprimento da legislação de prevenção das regras de segurança e saúde bem como dos riscos laborais compete à Autoridade para as Condições do Trabalho.

No actual regime não se encontra a referência nestes precisos termos. Contudo, retiramo-lo do corpo do texto do art.º 18.º da Lei n.º 98/2009, quando aí se refere que (...) a falta de observação das regras de segurança e saúde no trabalho tenha provocado acidente de trabalho, fazendo incorrer o empregador em responsabilidade individual ou solidária e, eventualmente, em responsabilidade criminal (²⁸⁹).

A consagração deste dever encontra-se prevista no art.º 15.º n.º 10 da LPSST.

De notar que nos termos do art.º 127.º, n.º 1 al. c) do CT é dever do empregador proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral (²⁹⁰).

A violação das regras de segurança e saúde do trabalhador conduz, ao que nos parece retirar do corpo do art.º 18.º da RLAT, à aplicação do regime geral da responsabilidade civil sem prejuízo da responsabilidade criminal em que os responsáveis tenham incorrido (²⁹¹).

²⁸⁸ Cfr., sobre o assunto MONTOYA MELGAR, ob. cit., pág. 402. Na mesma linha de pensamento MILENA ROUXINOL, ob. cit., pág. 116, refere que o dever de segurança e saúde do empregador reveste carácter de ordem pública, pelo que a respectiva inobservância conduz à aplicação de sanções administrativas (art.º 671.º do CT) podendo mesmo constituir o empregador em responsabilidade penal (arts. 152.º, n.º 4 e 277.º, n.º 1, al. a) do CP).

²⁸⁹ Como refere CARLOS ALEGRE, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, Regime Jurídico Anotado*, 2.ª edição, Almedina, 2001, pág. 80, estamos perante o dever de protecção do trabalhador que incumbe à entidade empregadora no âmbito do dever geral de boa fé no cumprimento e desenvolvimento das relações contratuais (art.º 762.º CC). Trata-se no âmbito do contrato de trabalho, de um dever acessório, em relação à prestação principal (o pagamento do salário).

²⁹⁰ MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pág. 294, diz que o legislador exige ao empregador os comportamentos previstos no art.º 128.º, n.º 1, al. c), d), g) h) e i) do CT, que podem ser englobados sob a designação de deveres de cuidado e prevenção e correspondem, aproximadamente, ao conteúdo atribuído, na doutrina e jurisprudência alemãs, ao dever de assistência ou protecção do empregador.

²⁹¹ Neste sentido se pronuncia MONTOYA MELGAR, ob. cit., pág. 402, dizendo: “o dever de segurança e saúde laboral obriga basicamente os empresários e tem uma dupla e clássica protecção: trata-se de uma obrigação privada, contratual, de cujo incumprimento derivam responsabilidades indemnizatórias, e ao mesmo tempo um dever jurídico-público frente ao Estado (dever de cumprir a «norma sobre prevenção de riscos laborais», seus regulamentos e demais normas legais e convencionais sobre a matéria), de cuja infracção derivam responsabilidades administrativas e também penais”.

Perante tal facto, importa aferir que tipo de responsabilidade está em causa – responsabilidade contratual ou responsabilidade extracontratual?

Os defensores da tese extracontratual partem do pressuposto que o fenómeno contratual radica em concepções voluntaristas em que todos os deveres impostos pela lei a uma das partes do contrato são meros reflexos do interesse público, atribuindo à contraparte a natureza de um interesse legítimo e não de um crédito contratual ⁽²⁹²⁾.

A favor da tese extracontratual vemos no direito civil a presença da jurisprudência alemã dos deveres de segurança no tráfego ou deveres de prevenção do perigo ⁽²⁹³⁾, na qual se obriga qualquer sujeito a adoptar uma atitude preventiva. Nas palavras de ANTUNES VARELA ⁽²⁹⁴⁾, a ideia fundamental é a de que “sobre cada um de nós recai o dever (geral) de não expor os outros a mais riscos ou perigos de dano do que aqueles que são, em princípio, aceitáveis”. E acrescenta, “quanto aos casos em que a pessoa cria ou mantém a situação especial de perigo tem o dever de agir, tomando as providências necessárias para prevenir os danos com ela relacionados”. Segundo SINDE MONTEIRO ⁽²⁹⁵⁾ a generalidade de tal orientação advém do art.º 493.º CC porquanto determina um dever geral de prevenção do dano a quem conviva com uma pessoa que exerça uma actividade perigosa. Nesta linha de pensamento, para os defensores da tese extracontratual, o que aqui está em causa é a pessoa enquanto sujeito indeterminado e não o trabalhador subordinado. Ou seja, o fundamento não radica na subordinação jurídica do “trabalhador” mas antes, na própria pessoa jurídica, garantindo-se, desta maneira, um direito absoluto e não um direito relativo. Partindo desta premissa, os direitos de personalidade (art.º 70.º e ss. do CC), o dever do empregador assegurar aos trabalhadores condições de Segurança e saúde (art.º 281.º n.º 2 do CT e art.º 15.º, n.º 1 do RJSS) configuram meras concretizações do art.º 493.º CC.

²⁹² Cfr. MILENA ROUXINOL, ob. cit., pág. 113 e 114. No mesmo sentido se pronuncia GIUSEPPE D'EUFEMIA, “Norme inderrogabili e interesse legittimi nel rapporto di lavoro”, RIDL, ano XXI, 1969, n.º 1, págs. 3 e ss., quando a propósito da estrutura da relação contratual, concluiu que o dever de segurança e saúde do empregador faz parte dos deveres de ordem pública, e não do contrato de trabalho, dele não resultando qualquer direito subjectivo do trabalhador em vê-lo cumprido, dado que primariamente se deve preservar o interesse geral.

Propugna idêntica opinião SEMPERE NAVARRO, GARCIA BLASCO, CARDENAL CARRO e GONZÁLEZ LABRADA, *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, 3.ª ed., pág. 38 e ss. Estes autores colocam o Estado no lugar do empregador, não obstante o ordenamento Espanhol consagrar no art.º 14., n.º 1 LPRL, a prevenção da segurança e saúde no trabalho, à semelhança do nosso art.º 281.º, n.º 1 do CT e art.º 5.º, n.º 1 do LPSST.

²⁹³ Que segundo RITA CABRAL, “Dever de prevenção do perigo” RDES, ano XXXVI (IX 2.ª série), 1994, n.ºs 1,2,3, págs. 173 e ss, em anotação ao acórdão do TRP de 26.11.1992, confirma que este dever consagra, de forma geral, a figura além do dever de prevenção do perigo introduzida em Portugal por Antunes Varela.

²⁹⁴ Anotação ao acórdão do STJ de 26 de Março de 1980”, RLJ, ano 114.º, 1981-1982, n.º 3683, págs. 35 e ss., e n.º 3684, págs. 72 e ss. Vide, ainda, do mesmo autor, *Das Obrigações em Geral*, ob. cit., págs. 593 e ss; MÁRIO COSTA, *Direito das Obrigações*, ob. cit., pág. 586 e ss; SINDE MONTEIRO, *Responsabilidade por conselhos, recomendações ou informações*, Almedina, Coimbra, 1989, pág. 300 e ss.

²⁹⁵ SINDE MONTEIRO, ob. cit., pág. 313.

Por sua vez, os defensores da tese contratualista partem da concepção da relação laboral. E neste sentido, entendem que pelo simples facto de se ser trabalhador tem-se direito à prestação de trabalho em condições dignas de segurança e saúde. Logo, o trabalhador não é equiparado a um qualquer sujeito que estabeleça uma relação empresarial, uma vez que a contraparte não detém supremacia jurídica. Desta forma, os contratualistas defendem uma relação jurídica com sujeitos determinados, empregador e trabalhador, unidos por um vínculo laboral. E, é esse o sentido do próprio CT. Senão vejamos: O CT imputa ao empregador obrigações respeitantes à segurança e saúde no trabalho, cujos destinatários são unicamente os trabalhadores (nomeadamente, os arts 281.º, n.º 2, 3, 4, 5 e 282.º, n.º 1, 2, 3 do CT em conjugação com os arts. 15.º, 16.º, 18.º, 19.º e 20.º do LPSST); ao trabalhador obriga-o a cumprir as instruções emanadas pela entidade patronal em matéria de SST (art.º 281.º, n.º 7 do CT e 17.º, n.º 1 do LPSST) e, particularmente, reconhece a este o direito à prestação de trabalho em condições de SST asseguradas pelo empregador (art.º 281.º, n.º 1 do CT e 5.º, n.º 1 do RJSS). Em defesa da tese contratualista, entre outros, temos MILENA ROUXINOL ⁽²⁹⁶⁾. A autora defende que a relação de trabalho assenta numa dicotomia subordinação/supremacia jurídica e é nesse contexto que o dever de segurança e saúde do empregador deve ser visto, pela sua “estreita conexão com a própria estrutura do contrato, da qual é um reflexo imediato e directo” e que a “obrigação de segurança e saúde do empregador surge, justamente, como um daqueles deveres (contratuais) que visam assegurar ao trabalhador a defesa de bens relativamente aos quais não é concebível, por força das características do contrato, uma acção de autotutela”.

Em jeito de conclusão, podemos dizer que os defensores da tese extracontratual crêem que só é admissível a visão da pessoa indeterminada em nome da defesa de direitos absolutos e nesse pressuposto criticam a visão contratualista por entenderem que não atendem à pessoa.

Por sua vez, os contratualistas vêem os direitos do trabalhador numa óptica contratual. Apesar da discussão doutrinal em torno da questão não ser pacífica, inclinamo-nos para acompanhar a tese contratualista. Com efeito, para além das razões anteriormente expostas, é do contrato de trabalho e da lei que resulta a obrigação do empregador proporcionar ao trabalhador condições de trabalho em segurança e saúde, obrigação esta que não se nos afigura fora deste contexto.

²⁹⁶ Ob. cit., pág. 161 e ss.

2.1. Meios de defesa do trabalhador

Se é certo que o trabalhador com a celebração do contrato de trabalho se encontra numa relação de disparidade, também é certo que dessa relação derivam deveres contratuais, a serem observados pelo empregador, com o intuito de assegurar ao trabalhador condições de trabalho em segurança e saúde. Acontece, porém, que a defesa dos bens contratuais não assenta numa ação de autotutela.

A questão que se coloca é, precisamente, saber que meios estão ao alcance do trabalhador para reivindicar os seus direitos.

Assim, a lei concede ao trabalhador, em caso de incumprimento das regras de segurança, por parte da entidade patronal, meios de tutela privados aptos a assegurar a sua posição no âmbito da relação contratual ⁽²⁹⁷⁾.

Neste sentido, evidenciamos o direito do trabalhador apelar às autoridades competentes a fim de obter a reposição de uma situação ilegal ou de mero incumprimento e que tenha provocado lesões na sua esfera jurídica.

Uma das autoridades competentes é a Autoridade para as Condições do Trabalho, à qual a lei ⁽²⁹⁸⁾ lhe atribui poderes de controlo e fiscalização do cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações e condições de trabalho, de acordo com os princípios vertidos nas Convenções n.ºs 81, 129 e 155 da OIT, ratificadas pelo Estado Português.

Por conseguinte os trabalhadores para além de poderem solicitar informações acerca das disposições legais e a forma de prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais podem, igualmente, através de queixa/denúncia, requerer a intervenção deste Organismo, que presentemente desempenha funções de inspeção ⁽²⁹⁹⁾.

Mas, os meios de defesa do trabalhador não se ficam por aqui.

Ao alcance do trabalhador, outrossim, está a tutela jurisdicional que, consabido é, está confiada aos Tribunais de Trabalho.

Deste modo, o trabalhador pode interpor uma ação judicial com vista ao reconhecimento do direito à resolução do contrato de trabalho por falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho conforme previsão legal ínsita no art.º 394.º, n.º 2, alínea d) do CT.

²⁹⁷ MANUEL ROXO, Direito da Segurança e Saúde no Trabalho... ob.cit., pág.148 e ss.

²⁹⁸ Lei orgânica publicada através do Decreto-Lei n.º326-B/2007, de 28 de Setembro, no qual se determina a missão e atribuições da ACT.

²⁹⁹ Art.º 14.º da LPSST.

De referir, ainda, a possibilidade que o trabalhador tem, individualmente ou coletivamente, bem como os seus representantes, de junto do Tribunal de Trabalho interpor uma providência cautelar quando se verifique “*que as instalações, locais e processos de trabalho se revelem susceptíveis de pôr em perigo, sério e iminente, a segurança, a higiene ou a saúde dos trabalhadores, para além do risco inerente à perigosidade do trabalho a prestar*” (consoante se prevê no art.º 44.º do Código de Processo de Trabalho) ⁽³⁰⁰⁾.

Nos termos do art.º 8.º, n.º 3, alínea c) e n.º 4 da Diretiva 89/391/CEE e do art.º 15.º, n.º 6, 17.º n.º 1, alínea f) e n.º 2 da LPSST, a lei concede ao trabalhador uma autotutela que se traduz no direito de cessar o trabalho quando se verifique existir “*perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado*” impedindo o empregador de lhe pedir para retomar a sua actividade naquelas condições.

Esta autotutela que a lei coloca ao dispor do trabalhador vai muito para além do direito à resolução do contrato pois do que aqui se trata é de um direito excepcional que lhe permite deixar de exercer a sua atividade em função daquela situação concreta em que se encontra, atendendo à sua gravidade ⁽³⁰¹⁾ e perigo iminente ⁽³⁰²⁾ ⁽³⁰³⁾.

Mas, o direito de fazer cessar o trabalho está sujeito, de acordo com os ditames da lei ⁽³⁰⁴⁾, a: uma comunicação ao superior hierárquico; caso não seja possível, a comunicação ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas no domínio da SST; na impossibilidade daqueles contactos, o trabalhador deve, por si, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação.

³⁰⁰ Trata-se de um procedimento novo, dirigido à proteção da segurança e saúde no trabalho, constituindo um importante meio de pedagogia individual e social de sensibilização de todos os intervenientes no mundo do trabalho. Configura um meio expedito e idóneo ao dispor do trabalhador para a salvaguarda daqueles valores, não obstante a intervenção nesta matéria de quaisquer entidades competentes.

ABILIO NETO, ob. cit., pág. 128, faz notar que “*este tipo de providência não se dirige à perigosidade inerente ao próprio trabalho, mas apenas às circunstâncias que agravem, desnecessária e injustificadamente, o exercício de uma profissão por conta de outrem, respeitem elas às instalações, aos locais ou aos processos de trabalho. Não é qualquer circunstância que justifica a adoção de medidas preventivas, mas apenas aquelas que coloquem em perigo sério e iminente aqueles interesses*”.

³⁰¹ A gravidade deve ser aferida tendo em conta a severidade do dano, ou seja, quando seja razoável esperar que a situação possa causar a morte, atentar contra a integridade física ou provocar lesão grave na saúde suscetível de reduzir substancialmente a capacidade física ou mental do trabalhador.

³⁰² O perigo iminente diz respeito na qualquer condição ou prática perigosa no local de trabalho que possa ocorrer num curto espaço de tempo e, em qualquer caso, antes de poderem ser tomadas medidas que eliminem o perigo em causa.

³⁰³ A. CABRAL e MANUEL ROXO., Segurança e Saúde no Trabalho – Legislação anotada, Almedina, Coimbra, 2008, 5.ª ed., pág. 75.

³⁰⁴ Art.º 17.º, n.º 1, alíneas e) e f) da LPSST.

2. Os acidentes de trabalho

Intimamente ligado com a questão da segurança e saúde no trabalho está a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais, precisamente, pela inobservância daqueles deveres, sejam eles imputados ao empregador ou ao trabalhador (³⁰⁵).

As causas subjacentes à ocorrência de um acidente de trabalho podem ser de variadíssima e complexa ordem (³⁰⁶), daí justificar-se a adoção de novas políticas de segurança e de novas práticas numa dupla vertente, redução de custos versus optimização de recursos.

Posto isto, importa, antes de mais, atendermos ao conceito de acidente de trabalho, e às circunstâncias que envolvem a sua ocorrência.

O acidente de trabalho pressupõe a subitaneidade do seu aparecimento e subjaz ao carácter imprevisível (³⁰⁷) quanto à sua verificação e provém de fatores externos (³⁰⁸).

De acordo com o disposto no art.º 8.º da Lei n.º 98/2009, o acidente de trabalho é aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte (³⁰⁹).

³⁰⁵ Sobre o tema, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Sobre os Acidentes de Trabalho em situação de Greve, Estudos de Direito ... ob. cit., pág. 339 a 389 e Direito do Trabalho, Parte II... ob. cit., pág. 817 a 841; CARLOS ALEGRE, ob. cit; ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 877 a 950; PAULO MORGADO CARVALHO, Um olhar sobre o atual regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais: Benefícios e Desvantagens, QL, n.º 21, Ano X - 2003; ROMANO MARTINEZ/L. M. MONTEIRO/J. VASCONCELOS/MADEIRA De BRITO/G. DRAY/L. GONÇALVES DA SILVA, Código do Trabalho Anotado, cit., 723 ss. (anotação de ROMANO MARTINEZ); DIOGO MARECOS, ob. cit., Prefácio de Lobo Xavier, pág. 702 a 706.

³⁰⁶ A título meramente exemplificativo temos acidentes de trabalho relacionados com máquinas e produtos, nomeadamente, por inadequação no manejo de máquinas ou falta de manutenção, manejo de produtos tóxicos, radioativos ou químicos; acidentes de trabalho relacionados com o ambiente, quando o trabalho é desenvolvido em altura, em profundidade, ruído, poluição; acidentes de trabalho relacionados com a organização do trabalho, isto é, trabalho por turnos, organização dos horários e também devido à fadiga física e ou mental, falta de atenção, problemas sociais, (in) formação e experiência insuficientes, excesso de confiança, entre outros.

³⁰⁷ VIRIATO REIS, Acidente de Trabalho, Almedina, 2009, pág. 11, dá-nos a noção de acidente como sendo um evento súbito e imprevisto, de origem externa e de carácter lesivo do corpo humano.

³⁰⁸ À volta da causa exterior levantam-se dúvidas em saber se a origem da lesão tinha de resultar de uma acção directa sobre o corpo humano ou se bastava uma acção indirecta. Coloca-se a seguinte questão: só a causa exterior que provoca danos físicos pode ser considerada acidente? E os acidentes que derivam de uma causa moral? Não podem ser qualificados como tal? O autor CUNHA GONÇALVES, Responsabilidade Civil pelos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, Coimbra, 1939, p. 31., afasta a possibilidade de causas morais poderem ser qualificadas como acidentes de trabalho. Alega o autor que a notícia de um despedimento ou o receio de uma punição quando muito pode agravar uma doença latente, mas nunca pode configurar um acidente de trabalho. Posição divergente assume CARLOS ALEGRE, ob. cit., pág. 37, posição que nós acompanhamos. Defende este autor que a notícia do despedimento ou do receio de punição provoca emoções que para além de afectar o estado psíquico do trabalhador pode conduzir à qualificação de um acidente de trabalho. A fim de demonstrar a sua posição, o autor oferece-nos o seguinte exemplo: o trabalhador desmaia, cai e sofre uma lesão corporal, em consequência da queda. Logo, a causa exterior da lesão é consequência directa da causa exterior de um evento (não físico) relacionado com o trabalho, com o local de trabalho, com a autoridade patronal. Afasta este entendimento se a queda resultar de notícia alheia à relação laboral. Do que se trata, diz o autor, é de avaliar a relação de causalidade entre a causa exterior e a relação laboral.

³⁰⁹ MANUEL ROXO, Direito da Segurança ..., cit., pág. 30, define acidente como sendo um evento imprevisto e indesejável de que resulta a lesão, a morte, perdas de produção, danos na propriedade ou no ambiente (caso não chegue a provocar lesão pessoal recebem a designação de incidente) e traduz-se numa situação complexa que compreende elementos permanentes de perigo e elementos variáveis, localizados no espaço e no tempo.

O regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais era regulado pela Lei n.º 100/97, de 13.09 e pelos seus regulamentos. Com a publicação da Lei 98/2009, de 04.09 procedeu-se à revogação da Lei n.º 100/97 (Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho), do Decreto-Lei n.º 143/99 (regulamenta a LAT e que foi mantido em vigor pela lei 98/2009, excepto quanto às normas relativas à reparação dos acidentes de trabalho (art.º 186.º b)), que constam de forma bem desenvolvida no actual regime da LAT) e do Decreto-Lei n.º 248/99 (relativo às doenças profissionais – art.º 186.º da LAT), tendo entrado em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010.

Como já foi referido em outros momentos deste trabalho, o art.º 127.º, n.º 1, al. g) e i) do CT, impõe ao empregador deveres de prevenção de riscos (³¹⁰) e de doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho.

O art.º 283.º do CT apenas apresenta as normas fundamentais do regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, estabelecendo-se no art.º 284.º a sua submissão a regulamentação específica – a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro.

Depois desta breve abordagem à questão tão preocupante sobre os acidentes de trabalho, vejamos um pouco em pormenor a sua evolução bem como toda uma panóplia de circunstancialismos que envolve a ocorrência de um acidente de trabalho.

2.1. Evolução da responsabilidade por acidentes de trabalho

A noção de acidente de trabalho surge inicialmente com o despoletar da revolução industrial, em consequência da grande sinistralidade que se fazia sentir na época.

A concorrer para esse fator contribuiu a concorrência desenfreada entre as empresas e a utilização de maquinaria complexa e pesada, de manejo difícil sem que, previamente, o trabalhador tivesse alguma preparação inicial para o seu correto uso (³¹¹).

³¹⁰ Segundo MANUEL ROXO, *Segurança e Saúde do Trabalho: Avaliação e Controlo de Riscos*, Almedina, Coimbra, 2006, 2.ª ed., pág. 29, o risco responde à necessidade de lidar com situações de perigo futuro, ou seja, possibilita a antecipação das situações em que o perigo possa manifestar-se e atingir pessoas e bens. Implica, por isso, um processo de valorização conjunta da probabilidade da sua ocorrência e da estimativa da sua gravidade. A esta aceção tem-se vindo a distinguir entre risco objetivo (relativamente ao qual é necessário procurar conhecer os seus contornos para o eliminar ou controlar) e o risco subjetivo (para caracterizar os mecanismos comportamentais da resposta dada pelas pessoas perante esse estímulo).

³¹¹ Neste sentido veja-se MENEZES LEITÃO, *Os Vários Sistemas de Reparação dos Acidentes de Trabalho*, Temas Laborais, Estudos e Pareceres, Vol. I, Almedina, 2006, pág. 9.

A ocorrência de acidentes de trabalho afectava economicamente o trabalhador e toda a sua família, o que a maioria das vezes levava à sua ruína. A forma encontrada para reverter esta situação seria lançar mão de uma ação de responsabilidade civil (³¹²) contra o empregador a fim de se conseguir uma indemnização adequada.

Porém, os danos causados ao trabalhador vítima de acidente de trabalho, deixavam de ser indemnizados uma vez que na responsabilidade subjetiva (³¹³) cabia ao trabalhador provar que a culpa (³¹⁴) era da entidade empregadora, o que era extremamente difícil de fazer. A posição jurídica dos sinistrados era, portanto, de enormes e insuperáveis dificuldades em demonstrar a existência de um acidente de trabalho.

Neste sentido e, atenta a dificuldade de prova, foram-se levantando vozes chamando a atenção para estas injustiças alegando duas grandes objeções: uma pelo facto de ao trabalhador caber provar, nos termos gerais da lei civil, que o acidente se deveu a ato ou omissão da entidade patronal e a outra porque recaia sobre o sinistrado toda a responsabilidade pelos acidentes sofridos, que não pudessem ser imputados ao empregador, a título de culpa ou de negligência, nomeadamente, os acidentes devidos a caso fortuito ou de força maior (³¹⁵).

As razões apontadas conduziram a que surgisse a teoria da responsabilidade contratual. Esta teoria partiu da primeira objeção referida e inverteu o ónus da prova. Assim, cabia às entidades patronais a prova de que não tiveram culpa no acidente, sob pena de serem responsabilizados por ele.

Todavia, esta teoria nunca foi objeto de consagração legal, entre nós, nem teve grande aceitação na jurisprudência estrangeira. Considerando que esta teoria não satisfazia a resolução dos problemas sociais que os acidentes de trabalho provocavam, depressa se começou a pensar em criar uma nova solução.

Assim, surge a Teoria do Risco (³¹⁶) ao consagrar a responsabilidade objetiva (³¹⁷), que assenta no brocado “*ubi commoda ibi incommoda*”: segundo a qual aquele

³¹² Um breve esquema sobre a evolução do instituto da responsabilidade civil nos apresenta MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II ... ob. cit., pág. 826 e ss.

³¹³ Fora dos casos da responsabilidade subjetiva (em que o agente agia com culpa, dolo ou negligência) o Código Civil Francês não previa nenhum tipo de indemnização por danos causados à contraparte.

³¹⁴ A responsabilidade por culpa, como refere MENEZES LEITÃO, *Os Vários Sistemas de Reparação dos Acidentes de Trabalho*, *Temas Laborais* ... cit., pág. 11 e ss., foi abandonada em todos os países industrializados uma vez que se traduzia numa insuficiente tutela do trabalhador lesado,

³¹⁵ Cfr. CARLOS ALEGRE, ob. cit., pág. 10.

³¹⁶ Esta teoria surge inicialmente em França, por influência das escolas positivistas, tendo entre nós sido consagrada durante a Primeira República, através da lei n.º 83, de 24 de Julho de 1913, regulamentada pelos DL 182, de 18 de Outubro de 1913, e n.º 183, de 24 de Outubro de 1913, MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 429.

³¹⁷ Esta responsabilidade surge inicialmente na Alemanha com a Lei de 6 de Julho de 1884. Entre nós a primeira regulamentação surge com a Lei n.º 83, de 24 de Julho de 1913 (regulada pelos Decretos n.ºs 182 e 183, de 18 de Outubro de 1913 e de 24 de

que desfruta as vantagens ou benefícios de uma dada situação, deve também suportar os prejuízos dela decorrentes (³¹⁸).

Sendo a responsabilidade pelo risco o modelo actual, o ónus da prova que, inicialmente, cabia ao trabalhador, inverte-se criando, desta forma, a especificidade do regime da responsabilidade acidentaria.

2.2. A Prevenção do acidente de trabalho

A LAT bem como a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, focalizam dois aspectos: a prevenção do acidente de trabalho e a reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho (³¹⁹).

A prevenção dos acidentes de trabalho constitui um dever de todos e manifesta-se em ganhos de produtividade para a empresa, vantagens económicas para esta e para a seguradora e para a comunidade em geral (³²⁰).

Através dos mecanismos de prevenção almeja-se corrigir comportamentos e apelar à sensibilidade de todos – entidades empregadoras e trabalhadores – cabendo ao Estado, um papel fundamental nesta área, ao criar dispositivos legais que impendem sobre os empregadores e os demais, obrigações de segurança e saúde, com o propósito de evitar e/ou diminuir acidentes de trabalho (cfr. art.º 6.º e 7.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro).

E essa sua ação está patente na Lei Fundamental – art.º 29.º1, al. c), bem como no CT (art.º 127.º, n.º 1, al. g) e h) e art.º 281.º) na Lei n.º 102/2009 (art.º 15.º e 17.º), ao

Outubro de 1913, respectivamente), na qual se estabelecia uma responsabilidade sem culpa, especialmente, quando os acidentes eram causados por máquinas, mas não abrangia as doenças profissionais. Posteriormente é publicado o DL n.º 5637, de 19 de Maio de 1919, que alargou a responsabilidade pelo risco a várias profissões e instituiu a obrigatoriedade do seguro (obrigatoriedade que era indireta). A produção legislativa sobre os acidentes de trabalho passou a ser mais pormenorizada com a publicação da Lei 1942, de 27 de Julho de 1936, que veio a ser regulamentada pelo DL n.º 27 649, de 12 de Abril de 1937. A Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, regulamentada pelo DL n.º 360/71, de 21 de Agosto, apenas introduziu aperfeiçoamentos à Lei anterior e vigorou até 1994. Para maiores desenvolvimentos veja-se, entre outros, ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 879 e ss. e as notas de rodapé aí inseridas; MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 430 e as notas de rodapé n.ºs 501 a 503; No mesmo sentido MILENA ROUXINOL, ob. cit., pág. 55 e ss.

³¹⁸ Como bem refere CARLOS ALEGRE, ob. cit., pág. 11, o surgimento desta teoria parte da ideia de que, quem beneficia com a atividade do trabalhador devia, igualmente, responder pelos riscos que são inerentes à actividade de quem trabalha, à semelhança do que acontece com os restantes riscos que afetam os outros fatores de produção (capital, matérias primas, etc).

³¹⁹ Sobre a reparação dos danos emergentes pronunciar-nos-emos a propósito do direito à reparação.

³²⁰ O art.º 4.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro dá-nos o conceito de «prevenção» como sendo o conjunto de políticas e programas públicos, (...) que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores. Como refere MILENA ROUXINOL, ob. cit. pág. 59 “prevenir é, justamente, combater o risco”, o sujeito que previne antepõe-se ao risco.

estabelecer regras de segurança e saúde no trabalho quer para o empregador quer para o trabalhador.

Por outro lado, a presença do Estado também está patente quando determina a fiscalização do cumprimento de tais regras. Assim, nos termos do art.º 14.º, n.º 1 da LPSST, o Estado tem organismos competentes, em particular a ACT, para controlar o cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho e se necessário a aplicação de sanções pelo seu incumprimento, sem prejuízo da competência específica de outras entidades.

Acresce notar que a lei atribui aos representantes dos trabalhadores um papel de cooperação/responsabilização com os organismos estaduais, uma vez que por ocasião de visita ou fiscalização à empresa podem apresentar as suas observações, e, se verificarem que as medidas adoptadas e os meios fornecidos pelo empregador são insuficientes para assegurar a segurança e saúde no trabalho, podem solicitar a sua intervenção (cfr. art.º 6.º, n.º 4 e art.º 14.º, n.º 4 e 5 da Lei n.º 102/2009).

Na prevenção dos acidentes de trabalho deve, outrossim, atender-se não só a evitá-los como também a minimiza-los. Daí que o anterior regime jurídico (Lei n.º 100/97) determinava que as entidades empregadoras deviam garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos definidos em legislação própria.

No actual regime jurídico não se encontra a referência nestes precisos termos. Contudo, retiramo-lo do corpo do texto do art.º 18.º quando aí se refere que (...) a falta de observação das regras de segurança e saúde no trabalho tenha provocado acidente de trabalho, fazendo incorrer o empregador em responsabilidade individual ou solidária e, eventualmente, em responsabilidade criminal.

A consagração deste dever encontra-se prevista no art.º 15.º n.º 10 da LPSST, que obriga o empregador a organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

2.3. A transferência da responsabilidade

O dever do empregador transferir a sua responsabilidade para uma companhia de seguros encontra acolhimento no art.º 283.º, n.º 5 e do CT e art.º 79.º, n.º 1 da LAT, de 4 de Setembro, ficando esta responsável pelo ressarcimento de danos ao trabalhador vítima de acidente de trabalho (³²¹).

A apólice do seguro de acidente de trabalho é aprovada por portaria (³²²) conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas das Finanças e do Trabalho e da Solidariedade Social, sob proposta do Instituto de Seguros de Portugal (cfr. art.º 81.º, n.º 1 da Lei n.º 98/2009).

A celebração do contrato de seguro é efetuada entre o empregador e o tomador de seguro (vulgo, seguradora) com vista a cobrir os prejuízos emergentes de acidentes de trabalho. Dada a transferência das obrigações que impendem sobre o empregador, é frequente que as questões emergentes de acidentes de trabalho sejam resolvidas entre o lesado e a companhia de seguros.

Independentemente da obrigatoriedade do seguro, a celebração do contrato rege-se pelo princípio geral da liberdade contratual, podendo aí se estipular prémios fixos ou variáveis, com ou sem prévia identificação dos trabalhadores, etc, desde que em obediência aos termos gerais da apólice e aos parâmetros legais (³²³).

Não obstante a transferência de alguns custos intrínsecos aos acidentes de trabalho para as Seguradoras, o certo é que a entidade empregadora suporta, inevitavelmente, um elevado custo financeiro que se traduz, em regra, em baixas médicas, na perda de dias de trabalho para consultas e tratamentos e, ainda, na redução da produtividade. Para além da questão do absentismo, pode ocorrer uma outra situação, que é a necessidade de admitir um novo trabalhador, para o mesmo local de trabalho, a fim de colmatar a ausência do trabalhador sinistrado, ainda que seja por períodos determinados, com o intuito de evitar quebras de produção. Tal situação acarreta para a entidade empregadora elevados custos quer sejam a nível de recrutamento quer sejam a nível de formação ou até de pagamento de trabalho extraordinário.

³²¹ A responsabilidade da seguradora por acidentes de trabalho quando está em causa atuação culposa por parte do empregador, nos termos do art.º 79.º, n.º 3 da LAT, é uma responsabilidade a título principal. Não obstante a sua responsabilidade seja limitada ao pagamento das prestações que seriam devidas caso não houvesse atuação culposa.

³²² A portaria a que nos referimos é a n.º 256/2011, de 5 de Julho, que aprova a parte uniforme das condições gerais da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem, bem como as respectivas condições especiais uniformes.

³²³ Cfr. ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 935 e nota de rodapé n.º 1 da pág. 934.

À parte desta questão uma outra se nos coloca, e que é a seguinte: e se a entidade empregadora não tiver transferido a responsabilidade para uma seguradora ou ocorrerem falhas de comunicação? Quid iuris?

Se a entidade empregadora não tiver transferido (³²⁴) a responsabilidade (³²⁵), ou em caso de acidente se na folha de remunerações não forem mencionadas o nome do trabalhador, vítima de acidente de trabalho, e não ter a comunicação sido feita em tempo oportuno, este é integralmente responsável (³²⁶) pelos danos causados ao trabalhador.

Será parcialmente responsável se ao transferir a responsabilidade para a seguradora não o fizer pela totalidade da remuneração auferida pelo trabalhador. Nesta circunstância, se eventualmente um trabalhador vier a sofrer um acidente de trabalho a entidade empregadora responderá pela diferença entre o valor real da sua retribuição e o valor declarado, cabendo à seguradora, somente, a responsabilidade pelo valor da retribuição então declarada.

Caso se venha a verificar a insuficiência económica do empregador, a reparação dos danos decorrentes do acidente de trabalho, conforme enuncia o art.º 283.º, n.º 6 do CT e o DL n.º 142/99, de 30 de Abril, é assumida pelo Fundo de Acidentes de Trabalho (³²⁷).

Não estando o trabalhador abrangido, em caso de acidente, por nenhum seguro de acidente de trabalho ou, no caso de doença profissional, a coberto do regime geral da segurança social, por facto imputável ao empregador, sobre si recai para além do dever de indemnizar todos os danos sofridos pelo trabalhador, ainda o dever de o remunerar por todo o tempo de ausência ao trabalho decorrente do acidente de trabalho, nos termos do art. 252.º, n.º 2, al. b) do CT (³²⁸).

Mas, pode ainda vir a suceder uma outra situação. E se o acidente de trabalho tiver como causa a violação das regras de SST por parte do empregador?

³²⁴ A não transferência da responsabilidade para uma seguradora obriga o empregador a participar o acidente ao tribunal competente, por escrito, no prazo de oito dias a partir da data do acidente ou do seu conhecimento – cfr. art.º 88.º, n.º 1 e 2 da LAT.

³²⁵ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho, Parte II ... cit., pág. 825, faz notar que nos termos do art.º 7.º da LAT, o empregador é originariamente responsável pelo cumprimento dos deveres legais.

³²⁶ Se o empregador não tiver transferido a responsabilidade para uma seguradora ou se não tiver procedido à inscrição do trabalhador na segurança social, é pessoal e directamente responsável pelos danos decorrentes do acidente de trabalho, conforme refere, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho, Parte II... cit., pág.825.

³²⁷ A propósito de o FAT assumir o pagamento das prestações devidas por acidente de trabalho nos casos de incapacidade económica, veja-se o Ac. do TRC, proc. n.º 69/2001.C1, de 19.05.2011.

³²⁸ Assim se pronuncia, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho, Parte II ... ob. cit., pág.825 e 826. Perfilhamos da mesma opinião, atenta a interpretação do art.º 252.º, n.º 2, al. b), isto é, se o trabalhador for detentor de um subsídio ou seguro, em caso de acidente, as faltas dadas, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, uma vez que o trabalhador vai ser ressarcido por outros meios, garantindo-se desta forma a sua protecção e de alguma maneira a manutenção da sua retribuição, ainda que seja só uma percentagem da sua retribuição mensal, apurada em função da apólice de seguro (no caso de acidente de trabalho) ou da percentagem estipulada pela segurança social (no caso de doença profissional) a fim de se poder recuperar, logo, *a contrario sensu*, a inexistência daquele subsídio ou seguro, deixa o trabalhador desprotegido e como tal o empregador deverá ser responsabilizado por essa situação, cumprindo-lhe a obrigação de pagar ao trabalhador a remuneração devida enquanto durar a sua ausência ao trabalho fruto do acidente sofrido, para além de lhe serem justificadas as faltas dadas.

Neste caso, verifica-se um agravamento da responsabilidade do empregador, conforme se estatui no art.º 18.º, n.º 1 da LAT quando o acidente tenha sido provocado por si ou a seu representante contratado ou utilizador de mão-de-obra, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança e saúde no trabalho. Porquanto a responsabilidade individual ou solidária pela indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais (³²⁹).

A seguradora responde subsidiariamente, isto é, na eventualidade de a entidade empregadora não cumprir com a sua obrigação de pagamento, a seguradora pagará o correspondente ao valor normal das prestações.

A responsabilidade pela reparação dos danos, no caso das doenças profissionais, cabe ao CNPRP (³³⁰).

A proteção das doenças profissionais integra-se no âmbito material do regime geral da Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem (³³¹), tendo o empregador que inscrever o trabalhador e para o qual tem de contribuir.

2.4. O direito à reparação

É inquestionável que a ocorrência de um acidente de trabalho garante ao trabalhador o direito à reparação. Neste contexto, a responsabilidade pela reparação dos danos causados pelos acidentes de trabalho pode ter diferentes responsáveis, como o Estado, as Seguradoras e as Entidades Patronais.

Pelo incumprimento da obrigação, a que o empregador está adstrito, este é chamado a reparar os danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos do art.º 23.º da LAT (³³²).

O direito à reparação está dependente de três factores (³³³):

a) a categoria de trabalhador protegido;

³²⁹ Sobre o agravamento da responsabilidade, por todos, MENEZES LEITÃO, ob. cit., pág. 445.

³³⁰ Este serviço está integrado no Instituto de Segurança Social, I.P.

³³¹ Cfr. art.º 283.º, n.º 7 do CT e art.º 93.º, n.º 1 da LAT.

³³² O surgimento de um acidente de trabalho origina o dever de reparação. Assim, se não for possível eliminar definitivamente as suas consequências há que pelo menos atenuá-las. Neste sentido vide o Ac. do TRC, proc. n.º188/07.0TTCTB.C1, de 05.05.2011. Sobre o assunto Cfr. MILENA ROUXINOL, ob. cit., pág. 175 e ss.

³³³ A distinção é-nos dada por MENEZES CORDEIRO, ob. cit., pág. 432 e ss.

- b) a causa do dano;
- c) a espécie do dano

No que diz respeito à al. a), a lei somente protege a reparação do dano ao trabalhador por conta de outrem, em função da sua vinculação por um contrato de trabalho e da constatação da sua dependência económica em relação à pessoa em proveito da qual presta serviço (art.º 283.º, n.º 1 do CT e art.º 3.º, n.º 1 e 2 da LAT). A lei estende o âmbito de aplicação do regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, aos praticantes, aprendizes e estagiário se estiverem em contexto formativo (art.º 4.º, n.º 1, al. a) do preâmbulo da Lei 7/2009 e 3.º, n.º 3 da Lei 98/2009; aos administradores, diretores, gerentes ou equiparados, sem contrato de trabalho, mas que sejam remunerados (art.º 4.º, n.º 1, al. b) do preâmbulo da Lei 7/2009) e aos prestadores de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolvam a sua atividade na dependência económica, nos termos do art.º 10.º do CT (art.º 4.º, n.º 1, al. c) do preâmbulo da Lei 7/2009). Tratamento diferenciado têm os trabalhadores que exercem atividades por conta própria (³³⁴), pois estão obrigados a realizar um seguro de acidentes que garanta o pagamento das prestações mencionadas nos art.º 283.º e 284.º do CT (art.º 4.º, n.º 2 do preâmbulo da Lei 7/2009) (³³⁵).

No que concerne à causa do dano, a lei impõe a verificação de um pressuposto causal, nos termos do art.º 8.º e 9.º da Lei n.º 98/2009. Isto é, na asserção da lei, acidente de trabalho é aquele que, se verifique no local (entende-se por local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador, definição dada pela alínea a) do n.º 2 do art.º 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro) (³³⁶) e no tempo de trabalho (entende-se por tempo de trabalho, além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho, alínea b) do n.º 2 do art.º 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4

³³⁴ É o caso dos profissionais liberais.

³³⁵ De notar que o regime jurídico dos acidentes de trabalho aplicável aos trabalhadores independentes foi transposto do regime geral fixado pela Lei n.º 100/97 e diplomas complementares. Deste modo, qualquer questão emergente de um acidente de trabalho que envolva um trabalhador independente e a respetiva seguradora deve ser dirimido junto dos Tribunais de Trabalho, de harmonia com o art.º 85.º, al. c) da LOFTJ. Neste sentido veja-se a anotação e a referência jurisprudencial (Ac. RC, de 15.01.2002: CJ, 2002, 1.º-12; Ac. STJ, de 19.02.2004; CJ/STJ, 2004, 1.º-272; Ac. RC, de 23.10.2007: CJ, 2007, 4.º-41) feita por ABÍLIO NETO, ob. cit., pág. 332 e 333. Sobre o direito à reparação resultante de acidente de trabalho sofrido por um trabalhador independente veja o Ac. do TRC, proc. n.º 108/09.7TTGRD.C1, de 15.09.2011.

³³⁶ Vide Ac. do TRP, proc. n.º 640/06.4TUGMR.P1, de 15.11.2010.

de Setembro) ⁽³³⁷⁾ e produza directa ou indirectamente lesão corporal ⁽³³⁸⁾, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte ⁽³³⁹⁾.

A lei impõe a verificação destes pressupostos para que haja lugar à reparação. A reparação do dano só é concedida quando à causa for atribuído um risco da situação laboral. Com efeito, os danos estranhos à situação laboral são excluídos não havendo lugar a qualquer reparação do dano.

Por último uma referência à espécie de dano. Como já foi referido, o art.º 8.º, n.º 1 da Lei n.º 98/2009, considera dano “a verificação da lesão corporal, perturbação funcional ou doença da qual resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”.

Nos termos do art.º 19.º, n.º 1 da Lei n.º 98/2009, dos acidentes de trabalho e/ou das doenças profissionais podem resultar incapacidades temporárias ou permanentes para o trabalho.

As incapacidades temporárias podem ser absolutas ⁽³⁴⁰⁾ ou parciais ⁽³⁴¹⁾.

Por sua vez, as incapacidades permanentes podem ser: Permanentes Absolutas para todo e qualquer trabalho ⁽³⁴²⁾; Permanentes Absolutas para o trabalho habitual ⁽³⁴³⁾ e Permanentes Parciais ⁽³⁴⁴⁾ ⁽³⁴⁵⁾.

³³⁷ Vide entre outros os Ac. TRC, proc. n.º 512/08.8TTTLRA.C1, de 09.01.2012; proc. n.º 188/07.0TTCTB.C1, de 05.05.2011.

³³⁸ A propósito do conceito de Acidente de Trabalho, PAULO MORGADO DE CARVALHO, ob. cit., pág. 80 e 81, diz que o que importa é que o acidente ocorra no local e no tempo de trabalho e produza um dano que lese a capacidade laborativa do sinistrado (...). Ainda sobre o conceito de acidente, CARLOS ALEGRE, ob. cit., pág. 36 e 37 citando ADRIEN SACHET, autor do “Traite Théorique et Pratique de la Legislation sur les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles” diz que o autor apontava três características essenciais para se verificar o acidente de trabalho: A primeira seria a verificação de uma causa exterior, isto é, uma origem estranha à Constituição orgânica da vítima; a segunda é o carácter de subitaneidade, algo que actua num espaço de tempo muito breve e a terceira a acção lesiva do corpo humano. No entanto, Carlos Alegre refere que esta teoria estava longe de ser completa e correta, desde logo pela primeira das características – causa exterior – que levanta imensas dúvidas pois não se equacionava a possibilidade de a causa exterior poder ser física e se uma causa moral não poderia estar na origem do acidente.

³³⁹ Cfr. art.º 8.º n.º 1 da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho, Parte II ..., cit., pág. 828, sobre a noção que a lei dá sobre acidente de trabalho, faz ainda um recorte alegando estarmos em presença de um “critério subjectivo, um critério geográfico, um critério temporal, e ainda ao dano típico que resulta do acidente”.

³⁴⁰ Estas incapacidades dizem-se temporárias pois o trabalhador sinistrado vai voltar a ganhar a sua capacidade laboral, tendo a seguradora que pagar uma indemnização diária igual a 70% da retribuição nos primeiros 12 meses e de 75% no período subsequente. Usualmente estas incapacidades são designadas por ITA.

³⁴¹ Estas incapacidades são usualmente designadas por ITP. Nestas situações a seguradora paga uma indemnização diária igual a 70% da redução sofrida da capacidade geral de ganho.

³⁴² Nas incapacidades Permanentes Absolutas para todo e qualquer trabalho, o sinistrado recebe da seguradora uma pensão anual e vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada pessoa a cargo até ao limite da retribuição subsídio de elevada incapacidade permanente. Caso seja necessário e isso é definido em Tribunal, a seguradora pagará uma prestação suplementar por assistência a 3ª pessoa e/ou subsídio de reabilitação da habitação. Estas incapacidades são usualmente designadas por IPA.

³⁴³ Nas incapacidades Permanentes Absolutas para o trabalho habitual, o sinistrado recebe uma pensão anual e vitalícia entre 50% e 70% da retribuição conforme o maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível. Estas incapacidades são usualmente designadas por IPATH.

³⁴⁴ Nas incapacidades Permanentes Parciais temos duas situações a considerar: Se a incapacidade for igual ou superior a 30%, o sinistrado tem direito a uma pensão anual e vitalícia que corresponda a 70% da redução da capacidade geral de ganho, se a incapacidade for inferior a 30% o sinistrado tem direito a uma remissão obrigatória do valor da pensão anual e vitalícia quando o seu valor não seja superior a seis vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, nos termos do art.º 75.º e 135.º da LAT. Estas incapacidades são usualmente designadas por IPP.

³⁴⁵ De referir que no caso das incapacidades permanentes absolutas para todo e qualquer trabalho, para o trabalho habitual e no caso das incapacidades permanentes parciais em que a incapacidade é igual ou superior a 30% pode vir a ser atribuído um subsídio, nos termos dos arts. 67.º a 69.º da LAT, nas seguintes situações: por situações de elevada incapacidade permanente; de readaptação de

Porém, a determinação da incapacidade não se encontra no livre arbítrio do médico, ela obedece a uma tabela nacional (³⁴⁶) de incapacidades sendo elaborada e atualizada por uma comissão nacional, cuja composição, competência, e modo de funcionamento são fixados em diploma próprio (art.º 20.º da Lei n.º 98/2009).

Desde logo podemos deduzir que a lei só concebe o dano em relação à lesão de um bem físico de personalidade, seja ele a vida ou a integridade física (³⁴⁷). O que está em causa é um dano patrimonial pois o que é indemnizável é o prejuízo económico da lesão sofrida. É, precisamente, o sentido do art.º 8.º, n.º 1, da Lei n.º 98/2009 pois a lei somente se refere à morte ou redução da capacidade de trabalho, afastando outro tipo de dano, entendimento este, quanto a nós, confirmado pelo art.º 71.º da referida lei quando aí se determina que a indemnização por incapacidade temporária e a pensão por morte e por incapacidade permanente, absoluta ou parcial, são calculadas com base na retribuição anual ilíquida normalmente devida ao sinistrado, à data do acidente.

Neste sentido, e no âmbito do regime jurídico de proteção dos acidentes de trabalho, só são reparáveis os danos patrimoniais, colocando a reparação dos danos não patrimoniais sujeitos à verificação dos pressupostos da responsabilidade civil (cfr. art.º 18.º, n.º 1 da Lei 98/2009).

2.5. Efeitos no contrato de trabalho

A ocorrência de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional, inevitavelmente, têm repercussões no contrato de trabalho, ainda que a regra geral seja a de que a ocorrência de tais circunstâncias não fazem cessar o contrato de trabalho.

As questões que aqui se levantam estão reguladas no Código do Trabalho bem como nos arts. 154.º e ss. da LAT.

O surgimento de um impedimento temporário, resultante de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional por facto respeitante ao trabalhador pode conduzir à suspensão do contrato de trabalho conforme se estabelece no art.º 294.º n.º 1 e art.º 296.º, n.º 1, do CT.

habitação; para frequência de ações no âmbito da reabilitação profissional. A verificação de alguns casos de doença profissional pode determinar uma bonificação de 20%, conforme se determina no art.º 116.º da LAT.

³⁴⁶ Presentemente essa tabela consta do Anexo I ao DL 352/2007, de 23 de Outubro.

³⁴⁷ MENEZES CORDEIRO, ob. cit., pág. 441.

O trabalhador sinistrado por um acidente de trabalho ou afetado por uma doença profissional, do qual tenha resultado uma incapacidade temporária parcial ou permanente, parcial ou absoluta, para o seu trabalho habitual tem o direito à ocupação em funções compatíveis com o seu estado, e enquanto este durar, bem como a formação profissional, adaptação do posto de trabalho ou a passagem a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, assim dispõe o art.º 155.º, n.º 1 e 2 da LAT.

Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho, neste caso, o contrato é objeto de uma vicissitude modificativa em sentido estrito, uma vez que vê, temporária ou definitivamente, alterado o seu objecto ⁽³⁴⁸⁾.

A questão que aqui se coloca é a de saber se o empregador está obrigado, por lei, a criar um novo posto de trabalho para aquele trabalhador.

Acompanhamos a posição defendida por Maria do Rosário Palma Ramalho, quando refere que “não parece de exigir ao empregador a criação de um novo posto de trabalho para aquele trabalhador, mas apenas que o ocupe em tarefas compatíveis com o seu estado e das quais o empregador careça ⁽³⁴⁹⁾”.

Outra interpretação não nos parece plausível porquanto a lei no seu art.º 161º da LAT remete-nos para a impossibilidade de assegurar ocupação compatível com o estado do trabalhador, devendo nesse caso, o serviço com competência na área do emprego e formação profissional avaliar a situação.

Tomemos como exemplo a seguinte situação: Um trabalhador que exerce a sua função num armazém que comercializa produtos químicos, ao fim de algum tempo, dada a sua exposição permanente ao risco, contrai uma doença respiratória. Depois de esta ter sido avaliada, pela entidade competente, como sendo uma doença profissional, o empregador retirou-o do seu local de trabalho habitual, transferindo-o para uma loja de mobiliário de venda ao público. Acontece, porém, que a presença, ocasional, de outros trabalhadores vindos do armazém de produtos químicos, o afectava, despoletando crises que o impossibilitavam de trabalhar durante uns dias.

A situação em concreto permite-nos equacionar uma de duas situações: a primeira é a da viabilidade da ocupação de um posto de trabalho na empresa ao serviço da qual o trabalhador sofreu o acidente ou foi contraída a doença, devendo o empregador colocar o trabalhador em ocupação e função compatíveis, com o seu estado de saúde, por força do art.º 155.º, n.º 1 da Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro, situação

³⁴⁸ Direito do Trabalho, Parte II ... cit., pág. 839.

³⁴⁹ No mesmo sentido se pronuncia ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, ob. cit., pág. 949.

que resolveria o problema; a segunda situação é aquela que ocorre quando o empregador declara a impossibilidade de constituir um posto adequado e compatível com o estado de saúde do trabalhador na empresa.

Neste caso, a situação deve ser avaliada e confirmada pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, nos termos estatuídos no art.º 161.º, n.º 1 da Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro.

Caso o serviço público conclua, nos termos do n.º 3 do referido artigo, pela impossibilidade da ocupação de um posto na empresa, ao serviço da qual contraiu a sua incapacidade, é que o empregador pode invocar a caducidade do contrato de trabalho, pois estamos perante uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber, conforme se determina no art.º 343, al. b) do CT.

Por outro lado, o contrato de trabalho pode cessar, nos termos do art.º 351.º, n.º 2, alínea h) do CT, alegando o empregador que o despedimento se deve a facto imputável ao trabalhador, por violação culposa de regras de segurança e saúde no trabalho, configurando uma situação de justa causa de despedimento ⁽³⁵⁰⁾. Embora esta situação descarateriza o acidente de trabalho, visto que este ocorreu por culpa grave, indesculpável e exclusiva do trabalhador o certo é que é uma forma legítima do empregador fazer cessar o contrato de trabalho sendo o único pelo acidente o trabalhador ⁽³⁵¹⁾.

Uma outra possibilidade é a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, nos termos do art.º 394.º do CT. A invocação desta modalidade de cessação do contrato advém da verificação de situações graves, as quais permitem ao trabalhador opor-se à continuidade do vínculo laboral, sem que tenha de previamente avisar o empregador dessa sua vontade ⁽³⁵²⁾.

³⁵⁰ A noção de justa causa é um conceito indeterminado, exemplificando a lei no seu n.º 2 tipos de comportamentos que preenchem aquele conceito. DIOGO MARECOS, ob. cit., pág. 843, refere que a culpa tem de assumir uma gravidade objectiva em si e nos seus efeitos, que, torna inexigível a manutenção da relação laboral, pois a confiança que deve existir entre as partes no cumprimento do contrato de trabalho fica irremediavelmente afectada. A culpa deve ser apreciada nos termos do art.º 487.º, n.º 2 do CC, ou seja, pela diligência de um bom pai de família, que no caso concreto da relação laboral significa um trabalhador normal, colocado perante o condicionalismo concreto em apreciação. A inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho verificar-se-á, sempre que, face ao comportamento do trabalhador e às circunstâncias do caso, a subsistência do vínculo atinja de modo violento a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal quando colocada na posição do empregador. Daqui decorre que, assentando a relação laboral na cooperação e recíproca confiança entre as partes e num clima de boa fé, a mesma não poderá manter-se se o trabalhador a destruir ou a abalar. A gravidade do comportamento do trabalhador e a inexigibilidade da subsistência do vínculo laboral devem ser apreciadas na perspectiva de um bom pai de família, ou seja deve ser apreciado na perspectiva de um empregador normal, regulado por critérios de objectividade e razoabilidade.

³⁵¹ Para que haja descaraterização do acidente de trabalho, a culpa do trabalhador para além de ter de ser exclusiva, o seu comportamento tem de se traduzir num comportamento temerário e inútil, em consonância com o trabalho que desempenha, não bastando para tal a mera distração ou imprevidência. Neste sentido, cfr. entre muitos outros, o Ac. do TRC, proc. n.º 1940/04, de 30.09.2004 e a referência nele feita ao Ac. do STJ, in CJ/STJ, IX, II, 269 e a doutrina aí indicada.

³⁵² Cfr. art.º 394.º, n.º 1 do CT.

Desde logo, se o acidente de trabalho tiver como causa o comportamento culposos do empregador (³⁵³) por este faltar ao cumprimento das condições de segurança e saúde no trabalho, conforme se estipula no art.º 394.º, n.º 2, al. d) do CT. Nesta medida, estamos perante uma resolução assente em justa causa subjectiva (³⁵⁴), isto é, imputável a título de culpa ao empregador, cabendo ao trabalhador o direito a ser indemnizado, nos termos do art.º 396.º do CT.

3. As doenças profissionais (³⁵⁵)

Com a aprovação (³⁵⁶) e ratificação (³⁵⁷) da Convenção n.º 18, da OIT, que impunha a aplicação das regras relativas aos acidentes de trabalho à reparação de danos derivados de doença profissional, adotou-se a lista de doenças constantes da mesma (³⁵⁸) e veio a estender-se-lhes o regime estabelecido na Lei n.º 1942, no Decreto n.º 27 649 e nas Tabelas de 20 de Abril de 1937. Em 1965, a Lei n.º 2127, de 3 de Agosto, estabeleceu o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, vindo a ser substituída pela Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, regulamentada pelo DL n.º 143/99, de 30 de Abril, e no que respeita às doenças profissionais, pelo DL n.º 248/99, de 2 de Julho.

Porém, as doenças profissionais, à luz do que aconteceu com os acidentes de trabalho, também foram remetidas através do art.º 284.º do CT para legislação especial. O regime aplicável às doenças profissionais é o da LAT, no qual se estabelece um capítulo autónomo.

Atente-se ao facto de a presente LAT no seu art.º 186.º alínea c) ter revogado o DL n.º 248/99, de 30 de Abril, relativo às doenças profissionais.

Conforme se determina no art.º 1.º, n.º 2 da LAT, às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho e, subsidiariamente, o regime geral da segurança social.

³⁵³ LEAL AMADO, ob. cit., pág. 459, refere que os comportamentos ilícitos e culposos do empregador são vistos como «despedimento indirecto» uma vez que este é o responsável pela ruptura contratual pela violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador.

³⁵⁴ O CT, apresenta a título meramente exemplificativo, situações que configuram justa causa subjectiva como: comportamentos de violação de deveres contratuais (art.º 394.º, n.º 2, al. a) e b) e ainda n.º 5 do); comportamentos de violação de deveres legais (art.º 394.º, n.º 2, al. b), c) e d)); comportamentos de violação de deveres gerais (art.º 394.º, n.º 2, al. e) e f)). Para mais desenvolvimentos sobre a justa causa subjectiva, a propósito da cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, veja-se MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II ... cit.*, pág.1008 e ss.

³⁵⁵ Apenas iremos abordar esta matéria como forma de distingui-la dos acidentes de trabalho. Sobre o tema, entre outros, veja-se: MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Almedina, 2010, pág. 447; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II ... cit.*, pág.837 e 838; CARLOS ALEGRE, ob. cit., pág. 139 e ss.

³⁵⁶ Decreto-Lei n.º 16 587, de 9 de Março de 1929.

³⁵⁷ Carta de 15 de Março de 1929.

³⁵⁸ Decreto-Lei n.º 21 978, de 13 de Dezembro de 1932.

As doenças profissionais (³⁵⁹), ao invés do acidente de trabalho que ocorre de forma súbita, surgem na sequência de uma exposição lenta (³⁶⁰) e progressiva a um determinado risco profissional (³⁶¹). É o exemplo de um trabalhador que está permanentemente e por períodos prolongados exposto a agentes químicos e, por essa via, mais tarde ou mais cedo vem a sofrer de patologias a nível respiratório.

Mas, para que se considere que o trabalhador tem direito à reparação, dos danos emergentes de doença profissional é imperioso que, cumulativamente, se mostrem preenchidos os seguintes requisitos: estar o trabalhador afectado pela doença e que este tenha estado exposto ao risco daquela doença no desempenho do seu trabalho habitual (³⁶²). Ou seja, é fundamental estabelecer o nexo de causalidade entre a exposição real, quantificada, a um determinado fator de risco e a patologia invocada bem como uma relação temporal entre ambas.

De referir que as doenças profissionais estão tipificadas numa lista (³⁶³), a qual é realizada por uma comissão nacional designada para o efeito através de legislação especial sendo atualizada periodicamente.

Acontece, porém, que se o trabalhador for portador de lesões corporais, perturbações funcionais ou doenças que não façam parte daquela lista, só há lugar a indemnização se se provar que foram consequência necessária e direta da atividade exercida e não representam desgaste do organismo (³⁶⁴).

Importa ainda referir que, a lei prevê mecanismos de avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais diagnosticadas, atribuindo a responsabilidade ao serviço com competências na área da proteção contra os riscos profissionais (³⁶⁵).

³⁵⁹ Sobre a distinção entre acidente de trabalho e doença profissional, veja-se o Ac. do STJ, Proc. n.º 1466/03.2TTPRT.S1, de 13.01.2010, no qual se qualifica como acidente de trabalho um acontecimento súbito, de verificação inesperada e origem externa, que provoca directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho. Já em contrapartida a doença profissional exige o desenvolvimento de um processo temporalmente continuado.

A sua regulamentação encontra-se nos arts. 93.º e ss.da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro.

³⁶⁰ Fazendo uma distinção entre Acidente de Trabalho e Doença Profissional, PAULO MORGADO DE CARVALHO, ob. cit., pág. 81, refere que o que as distingue é o carácter de subitaneidade presente no acidente de trabalho uma vez que na doença profissional é o resultado de uma causa lenta e progressiva de uma lesão ou doença, surgindo de modo imperceptível.

³⁶¹ ROMANO MARTINEZ diz que a doença profissional é de produção lenta e progressiva surgindo de modo imperceptível. Afirma EMYGDIO DA SILVA, *apud*, ROMANO MARTINEZ ob. cit., pág. 884 e 885, que «a doença profissional infiltra-se com insídia, mas não é facilmente reconhecível desde logo (...)».

³⁶² Nos termos do art.º 95.º da LAT.

³⁶³ Que é publicada no Diário da República, conforme se determina nos arts. 283.º, n.º 2 CT e 94.º, n.1 da LAT, constando do Decreto Regulamentar 6/2001, de 5 de Maio, alterado pelo Decreto Regulamentar 76/2007, de 17 de Julho.

³⁶⁴ Cfr. art.º 283.º, n.º 3 CT e 94.º, n.º 2 da LAT. Como bem refere, MENEZES LEITÃO, Direito do ... cit., em nota de rodapé, pág. 447, nas doenças típicas existe uma presunção de causalidade, bastando ao trabalhador provar que sofre da doença e que esteve exposto a esse risco na sua atividade laboral. Por seu turno, nas doenças atípicas exige-se a demonstração de que a mesma é consequência direta e necessária da actividade exercida, não representando o desgaste normal do organismo. A demonstrar tal situação cita o Ac. RL 16/1/2008 (Seara Paixão), na CJ 33 (2008), I, págs. 144-146.

³⁶⁵ Art.º 96.º da LAT

Finalmente, realçamos o tipo de prestações que pode envolver a reparação, são elas: prestações em espécie (³⁶⁶) e prestações pecuniárias (³⁶⁷), com carácter permanente ou provisório consoante as necessidades e as patologias em causa.

A responsabilidade derivada das doenças profissionais não cabe nem à entidade empregadora nem às seguradoras, mas sim a um sistema de seguro social. A partir de 1981, com o DL n.º 227/81, de 18 de Julho, as doenças profissionais ficaram, na sua totalidade, integradas no sistema público da extinta Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais (criada através do DL n.º 44.307, de 27 de Abril de 1962), presentemente, Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais (art.º 140.º da Lei n.º 98/2009).

Embora, as doenças profissionais estejam associadas ao regime jurídico dos acidentes de trabalho, a verdade é que, a sua forma de ressarcimento produz-se em moldes diferentes, de direito público (³⁶⁸), pelo que não iremos tratar da matéria.

³⁶⁶ Regulada no art.º 104.º da LAT.

³⁶⁷ Regulada no art.º 102.º da LAT.

³⁶⁸ Cfr. ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 885 e 886.

CONCLUSÕES

A matéria concernente à Segurança e Saúde no Trabalho está plasmada num conjunto de normas jurídicas que visam prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho e/ou de doenças profissionais, relacionadas ou resultantes da atividade laboral, tendo como fim último a promoção da melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores.

Por conseguinte, investir na prevenção é primordial, primeiro porque através dela pretende evitar-se os impactos socioeconómicos resultantes dos acidentes e ou doenças profissionais e, segundo, pretende implementar-se uma nova mentalidade nos agentes económicos alertando-os para o quão é importante a prevenção.

A tomada de consciência das organizações internacionais, comunitárias e nacionais, posteriores à revolução industrial, conduziu ao intervencionismo Estatal e à obrigação do Estado em implementar legislação adequada aos diferentes setores de atividade e garantir o seu efetivo cumprimento (a garantia e fiscalização do cumprimento das normas legais, no âmbito do Direito do Trabalho, onde se insere as normas relativas à SST, cabe à ACT), responsabilizando o empregador na aplicação dos meios de prevenção, no cumprimento dos preceitos legais, a fim de não se pôr em risco a própria vida do trabalhador, a sua integridade física e a sua saúde, bens jurídicos considerados como direitos fundamentais.

Neste contexto, cabe-lhe ainda desenvolver mecanismos e técnicas de avaliação e identificação dos riscos e pela introdução na empresa de medidas ou instruções a fim de assegurar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.

Assim, e face ao quadro normativo vigente sobre a matéria em estudo, podemos afirmar que o trabalhador tem direito ao trabalho em condições dignas de segurança e saúde. O mesmo é dizer que o trabalhador não está obrigado a prestar a sua atividade quando não estejam reunidas as condições de segurança e saúde que constituem uma obrigação do empregador. Neste pressuposto, o incumprimento das obrigações do empregador confere ao trabalhador meios de tutela idóneos para a sua proteção.

Com efeito, o trabalhador tem legitimidade para se recusar à prestação de tarefas que possam pôr em risco a sua vida ou integridade física, quando o empregador viola aquela obrigação legal.

Sabendo-se que toda a atividade contém em si mesma algum risco não se advoga o direito à desobediência do trabalhador pela existência de um risco eventual. Se assim fosse, ficaria inviabilizada, praticamente, toda a actividade. A probabilidade de lesão da vida ou da integridade física não bastam, só por si, para justificar a desobediência.

A ser assim, um motorista não iniciaria a sua jornada num dia de chuva, já que as circunstâncias temporais encerram em si um risco acrescido. Nessa medida ao trabalhador também se lhe impõe o cumprimento de deveres que, a serem violados, acarretam-lhes consequências. Mas, ao que parece, aquele direito já lhe assiste nos casos em que o empregador violou a obrigação de segurança e saúde no trabalho.

De facto, é criminosa a atitude do empregador que, na construção civil, determina a um trabalhador que preste a actividade numa vala, de 2 ou 3 metros de profundidade, sem qualquer entivação! Desde logo importa assegurar qual o tipo de responsabilidade que recai sobre o empregador e quais os meios de defesa que estão ao alcance do trabalhador para fazer valer esses seus direitos.

Destarte, face ao quadro normativo em vigor e ao conjunto de obrigações e responsabilidades que incumbem ao empregador, parece, podermos afirmar que estamos perante uma verdadeira dívida de segurança e de saúde, porquanto o empregador quando contrata um trabalhador não se pode limitar ao pagamento da retribuição. A sua acção tem de ir mais além. Ele tem de garantir que, em cada momento da execução da atividade do trabalhador, esta é prestada em segurança. Neste sentido, o empregador “deve” segurança e saúde ao trabalhador.

Por último, importa ter presente o grande problema que ainda subsiste ao nível dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais que, em grande medida, ainda são fruto de uma desresponsabilização quer por parte dos empregadores ou dos próprios trabalhadores. Torna-se por isso imperiosa uma mudança de atitude.

Damos, assim, por terminado o nosso estudo. Esperamos ter contribuído para demonstrar o quanto é importante, e cada vez mais, investirmos na prevenção dos riscos inerentes ao trabalho, numa melhor qualidade de vida e de condições de trabalho para os trabalhadores, que por certo se vão repercutir, favoravelmente, no seio da empresa e a bem da comunidade em geral.

BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, José João, *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.
- _, “O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade”, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.
- _, “A Excepção de Não Cumprimento do Contrato no Direito Civil Português”, *Conceito e fundamento*, Almedina, Coimbra, 1986.
- ACT, Saúde e Segurança do Trabalho: Notas Historiográficas com Futuro, Lisboa, 2009.
- ALEGRE, Carlos, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, Regime Jurídico Anotado Almedina, Coimbra, 2009, 2.^a ed.
- ALLI, Benjamin O., *Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho*, OIT e ACT, 2008.
- ANDRADE, José Carlos Vieira de, *Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976*, Almedina, Coimbra, 2009, 4.^a ed.
- AMADO, João Carlos Conceição Leal, *Contrato de Trabalho*, Wolters Kluwer, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 2.^a ed.
- ASSIS, Rui, *O poder de direcção do empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.
- BELTRÁN, Maria Carmen Salcedo, *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, 1.^a ed.
- CABRAL, Fernando A.; Roxo, Manuel M., *Segurança e Saúde do trabalho – Legislação anotada*, Almedina, Coimbra, 2006, 4.^a ed.
- CAETANO, Manuel Frazão, “A importância e evolução da higiene e segurança do trabalho”, *Estudos políticos e sociais*, Vol. XVIII, 1990.
- CARVALHO, Orlando de, *Teoria Geral do Direito Civil*, Sumários desenvolvidos para uso dos alunos do 2.º ano (1.^a turma) do Curso Jurídico de 1980/1981, Centelha, Coimbra, 1981.

- CASTRO, Catarina Sarmiento e, “A protecção dos dados pessoais dos trabalhadores”, QL, ano IX, 2002, n.º 19, pág. 27 a 60.
- CAUPERS, João, Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição, Almedina, Coimbra, 1985.
- COSTA, Mário Júlio de Almeida, Direito das Obrigações, Almedina, Coimbra, 2009, 12.ª ed.
- DÍAZ MOLINER, Rafael, *Derecho de prevención de riesgos laborales*, Dijusa, Madrid, 1998, Vol. I.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, *La seguridad e higiene del trabajo como obligacion contractual y como deber publico*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1975.
- Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (salud laboral), Dykinson, Madrid, 1996.
- FERNANDEZ VILLAZÓN, L. Antonio, ” Vigilancia de la salud e derechos de la persona del trabajador (comentário al art. 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales)” REDT, 1997, n.º 82, pág. 221 a 246.
- FREITAS, Luís Conceição, *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, Edições Silabo, 2008, 1.ª ed.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, A prevenção do absentismo no trabalho – sinopse da investigação, <http://www.euro-found.europa.eu/pubdocs/1997/15/pt/1/ef971pt.pdf>.
- GHERRA, Edoardo, Diritto del Lavoro, il rapporto di lavoro, Cacucci Editore, Bari, 2000.
- GHEZZI, Giorgio; ROMAGNOLI, Umberto, Il rapporto di lavoro, seconda edizione, Zanichelli Bologna, Bolonga, 1991.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- GOMES CANOTILHO, José Joaquim, “Dogmática de direitos fundamentais e direito privado”, Estudos sobre direitos fundamentais, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pág. 191 a 215.

- GOMES CANOTILHO, José Joaquim; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa anotada*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 4.^a ed. Revista.
- GOMES DA SILVA, Manuel, *O dever de prestar e o dever de indemnizar*, Livraria Moraes, Lisboa, 1944.
- GÓMEZ CABALLERO, Pedro, “*Vigilância y control del estado de salud y respeto al derecho a la intimidad del trabajador*”, RL, ano XXI, 2005, n.º 21, pág. 11 a 35.
- GRAÇA, Luís, *Textos sobre Saúde e Trabalho*, disponível em http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos_papers.html.
- Inspecção-Geral do Trabalho/Organização Internacional do Trabalho, C. 81 – Convenção sobre a inspecção do trabalho, C. 19 – Convenção sobre a inspecção do trabalho na agricultura (versão portuguesa da brochura elaborada no âmbito da presidência do Luxemburgo da União Europeia), 2006.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2010, 2.^a ed.
- Temas Laborais, Estudos e Pareceres, Vol. I, Almedina 2006.
- LEITE, Jorge, *A extinção do contrato de trabalho por vontade do trabalhador*, policopiado, Coimbra, 1990.
- LEITE, Jorge, *Código do Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade*, QL - Ano X – n.º 22 – Coimbra Editora, 2003, pág. 245 a 278.
- LIMA, António Pires De e VARELA, João M. Antunes, *Código Civil anotado*, Coimbra Editora, Coimbra, Vol. I, 1987 e Vol. II, 1997, 4.^a ed.
- LOBO, A. Dias, *Responsabilidade objectiva do empregador por inactividade temporária devido a perigo de lesão à vida e à saúde do trabalhador*, Coimbra Editora, Coimbra, 1985.
- LOUREIRO, João, “*Direito à (protecção da) saúde*”, Estudos em homenagem ao Professor Doutor Marcelo Caetano, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2006, pág. 657 a 692.
- MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, Prefácio de Bernardo da Gama Lobo Xavier, Wolters Kluwer, Coimbra, 2010

- MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luísa, *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*, CES, Madrid, 2006.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Instituto de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 2010, 5.ª ed.
- MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme e SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2009, 8.ª ed.
- MELGAR, Alfredo Montoya, *El ordenamiento laboral español y los limites a la autonomia de las partes y a las facultades del empresário – La extensión del contrato de trabajo*, Colección Estudios – Serie Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
- _, “Derecho del Trabajo”, Tecnos, Madrid, 2002, 23.ª ed.
- MESQUITA, José Andrade, *Acidentes de Trabalho, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, STVDIA IVRIDICA 96 AD HONOREM – 4, Vol. II, Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2009, pág. 169.
- MÍGUEL, Alberto Sérgio S. R., *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*, Porto Editora, 2010, 11.ª ed.
- MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Coimbra Editora, Coimbra, 2000, 3.ª ed.
- MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2010, 15.ª ed.
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, STVDIA IVRIDIVCA, n.º 78, BFDUC, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.
- *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Tese de doutoramento, Almedina, 2010

NETO, Abílio, *O Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados*, Ediforum, 2009.

_ Código de Processo do Trabalho Anotado, Coimbra Editora, 2011, 5.^a ed. actualizada e ampliada.

NORONHA, Álvaro de Azevedo, “*Aspectos humanos da segurança no trabalho*”, Separata do Jornal de Médico, 1550, LXXXI, 175-176, 1973, pág. 3 a 9.

OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas, *Derecho del Trabajo*, 17.^a Edicion, revisada, Civitas, Madrid, 1999.

OLEA, Manuel Alonso, *El deber de seguridad en el trabajo en la jurisprudência*”, REDT, 1981.

_ *Derecho del Trabajo*, Thomson, Civitas, Madrid, 2009, 26.^a ed.

_ La abstención normativa en las orígenes de Derecho del Trabajo moderno, *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Professor Gaspar Bayon Chacón*, Madrid, 1980, 13-38

OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto, *Direito das Obrigações*, Vol I, Almedina, Coimbra, 2005.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos, *Derecho del Trabajo*, Editora Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., Madrid, 2009, 17.^a ed.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos; alvarez de LA Rosa, MANUEL, *Derecho del Trabajo*, Editora Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., Madrid, 2008, 16.^a ed.

PEREIRA, António Garcia, *O Poder Disciplinar da Entidade Patronal, seu fundamento*, Temas Laborais, Colecção Veja Universidade, Direito e Ciência Jurídica, 1983.

PEREIRA, Maria de Lurdes e MÚRIAS, Pedro, “Os direitos de retenção e o sentido da excepção de não cumprimento”, RDES, ano XLIX (XXII 2.^a série), 2008, n.ºs ¼, págs. 187 e ss.

PINTO, Carlos Alberto Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, 4.^a ed. (por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto).

- PRATA, Ana, Dicionário Jurídico – Direito Civil, Direito Processual Civil e Organização Judiciária, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2010, 5.^a ed.
- QUINTAS, Paula do Couto, *Manual de Direito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, Almedina, 2006.
- QUINTAS, Paula do Couto; QUINTAS, Helder, *Código do Trabalho – Anotado e Comentado*, Almedina, 2010, 2.^a ed.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais* – 3.^a ed. Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Almedina, 2010.
- *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina, 2005.
 - *Do Fundamento do poder disciplinar laboral*, Coimbra, Almedina, 1993.
 - *Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I*, Almedina, 2003.
- REDINHA, Maria Regina, “Os direitos de personalidade no Código do Trabalho” A *Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pág. 161 a 171.
- REIS, Viriato, *Acidentes de Trabalho*, Almedina, 2009.
- ROMANO MARTINEZ, Pedro; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho anotado*, Almedina, Coimbra, 2009, 8.^a ed.
- RONCERO, Rosario Cristóbal, *La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Social Comunitario*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n.º 53, Out/2004.
- ROUXINOL, Milena Silva, *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra editora, 2008.
- ROXO, Manuel M., *Segurança e Saúde do Trabalho: avaliação e controlo de riscos*, Almedina, Coimbra, 2003.

- _, *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho – Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho*, Almedina, Coimbra, 2011.
- SALA FRANCO, Tomás, *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, Valência, 2004.
- SANCHEZ PEGO, Francisco Javier, “*La intimidad del trabajador y las mediodas de prevención de Riesgos laborales*”, AL, 1997, n.º 2, pág. 19 a 31.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio V.; GARCIA BLASCO, Juan; CARDENAL CARRO, Miguel; GONZÁLEZ LABRADA, Manuel, *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, 3.ª ed.
- SILVA, João Moreira da, *Direitos e Deveres dos Sujeitos da relação Individual de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1983.
- SILVA, João Nuno Calvão da, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, STVDIA IVRIDICA 96 AD HONOREM – 4, Vol. II, Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2009, pág. 907 a 941.
- _, “Cumprimento e sanção pecuniária compulsória”, Almedina Coimbra, Coimbra, 2007, 4.ª ed.
- SILVA, Vasco Pereira da, “*A vinculação das entidades privadas pelos direitos, liberdades e garantias*”, RDES, ano XXIX, n.º 2, Abril-Junho, Almedina, Coimbra, pág. 259 a 274.
- TATARELLI, Maurizio, *I Poteri Del Datore di Lavoro Privato e Pubblico*, Cedam – Casa Editrice Dott. Antonio Milani, 1996.
- UGUINA, Jesús R. Mercader; DOMÍNGUEZ, Carmen Carrero; SOLANA, Amanda Moreno; MÁRQUEZ, Ana Moreno; VENTURA, Teresa Ena; MARTÍNEZ, Virtudes Iglesias, *Tomo XIV Esquemas de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 2008, 1ª ed.
- VARELA, João M. Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2010, 10.ª ed.,

VÁZQUES VIALARD, A., “La aplicación de la excepción de cumplimiento de contrato en la relación laboral”, REDT, 1985, n.º 24, págs. 461 e ss.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – “*Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho*”, in B.F.D.U.C., Suplemento XIV, 1966, pp. 253-456.

_ “*Recusa da prestação do trabalho por não uso do fato apropriado. Suspensão. Despedimento disciplinar*”, in Separata da R.D.E.S., ano XXXIII, V, 2.^a Série, n.ºs 3-4, 1991, pp. 329-367.

_ *A Extinção do Contrato de Trabalho, Revista de Direito e Estudos Sociais*, 1989.

_ Curso de Direito do Trabalho, verbo, 1993, 2.^a ed.

_ *Procedimentos Laborais na Empresa – Ensinar e investigar*, Universidade Católica, 2009.